



Työsuojelurahasto

Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

SOSIAALITYÖNTEKIJÄN JAKSAMINEN JA JATKAMINEN LASTENSUOJELUSSA

Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla

Tutkimushankkeen loppuraportti kesäkuussa 2010

Sinikka Forsman



TAMPEREEN
YLIOPISTO

©Sosiaalityön tutkimuksen laitos ja tekijä, Tampereen yliopisto

Sähköinen julkaisu
Tampere University Press
Tampere 2010

ISBN 978-951-44-8155-0 (PDF)

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkastellaan sitä, mikä saa lastensuojelutyötä tekevän sosiaalityöntekijään jaksamaan työssään ja jatkamaan siinä. Tutkimus on käynnistynyt ajankohtana, jolloin lastensuojelutyön organisatorisessa ympäristössä, työntekijöiden määrässä, ammattitaitoa koskevissa odotuksissa ja työn sisällössä on tapahtunut monia muutoksia. Myös sosiaalityöntekijäpulan on ennakoitu kasvavan entisestään lähivuosina tehtävien määrän lisääntymisen ja nykyisen työntekijäkunnan eläköitymisen myötä. Lastensuojelun asiakasmäärät ovat 2000-luvulla olleet poikkeuksellisen korkeita – ne koskettavat toimenpiteestä riippuen 1 - 5 % alaikäisestä väestöstä – ja määrät ovat edelleen kasvamassa. Lastensuojelussa kohdataan vaikeita ja jännitteisiä psykososiaalisia ongelmia, joihin on harvoin löydettävissä helppoja ratkaisuja. Erimielisyys ja tulkintaerot ongelmista ja lapsen suojelun tarpeista perheen ja sosiaalityöntekijöiden ja muiden asiaan liittyvien tahojen välillä ja niihin liittyvät voimakkaat tunteet ovat sitä arkista ympäristöä, jossa sosiaalityöntekijät toimivat. Tutkimushanke nojaa näkemykseen, että erilaisten työvoima- ja koulutuspoliittisten selvitysten ja organisatoristen ratkaisujen rinnalla tarvitaan tietoa siitä, miten sosiaalityöntekijät työtään tekemällä luovat itselleen jaksamista ja mahdollistavat työssä jatkamisen. Sisäisen uran käsitteellä viitataan uran henkilökohtaiseen ulottuvuuteen.

Kirjallisuuskatsauksen pohjalta keskeiset jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat tekijät liittyvät organisatorisiin seikkoihin, henkilökohtaiseen sitoumukseen ja asenteeseen sekä asiakassuhteen ominaispiirteisiin. Lastensuojelutyölle näyttää olevan ominaista se, että siinä koetaan kuormitusta ja uupumusta samalla kun työ koetaan tärkeäksi ja motivoivaksi etenkin asiakkaiden vuoksi. Tutkimuksen aineisto hankittiin talvella 2008–2009 kahden tutkimuskaupungin lastensuojelussa työskenteleville sosiaalityöntekijöille ja sosiaaliohjaajille kohdistetulla kyselyllä (N=56) sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ryhmähaastatteluilla (8 kpl, joissa yhteensä 28 osallistujaa). Kyselyaineistoa käytetään yleiskuvauksessa lähinnä suorien jakaumien ja erilaisten ristiintaulukointien muodossa. Ryhmähaastattelut suoritettiin ryhmissä noviisit, kokeneet, konkarit ja esimiehet. Ne on analysoitu teema-analyysin periaatteita noudattaen.

Kyselyn perusteella muodostettiin tutkimuskuntien lastensuojelutyötä tekevien profiili. Se toi näkyviin, että lastensuojelussa tehdään myös pitkiä työuria. Vastaajista yli puolet (53 %) antoi työhyvinvoinnilleen arvosanan kahdeksan tai yhdeksän, keskiarvon ollessa 7,2. Ryhmähaastatteluissa tuotetuissa työn kuvauksissa korostuivat erilaisissa suhde- ja toimijaverkostoissa toimiminen lastensuojelun ja lasten asioissa, kiireinen arki ja nopeasti vaihtuvat tilanteet, joissa työntekijä joutuu tasapainottelemaan

erilaisten roolien ja sitoumusten välillä. Kuormittaviksi asioiksi kuvattiin muuan muassa 'arkirämpiminen', ihmissuhteiden suuri määrä, työssä kohdattavat rankat asiat ja tunteet ja myös verkostoissa toimiminen sisälsi kuormittavia puolia. Yhden haastateltavan 'arkirämpimiseksi' nimittämällä työn piirteellä kuvataan sitä, kun asiat eivät etene asiakkaista, yhteistyökumppaneista tai resurssien puutteista johtuen. Henkistä kuormitusta työssä tuo lasten laiminlyönnin, asiakkaiden vaikeiden tilanteiden ja mielentilojen kohtaaminen.

Haastattelujen mukaan työssä itsessään on myös jaksamista ja jatkamista edistäviä elementtejä, joista tärkeimmät ovat työn luonne ja työn vaikuttavuus. Työn luonteessa haastateltavat ovat kokeneet motivoivaksi suorassa vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa olemisen, työhön sisältyvän autonomian, työn antoisuuden ja itselle merkitykselliseksi kokemisen sekä lastensuojelun spesifit työtavat. Työn vaikuttavuudeksi haastateltavat kokivat sen, että lastensuojelun sosiaalityössä on mahdollisuus päättää ja käyttää viranomaisvaltaa asiakkaan hyväksi ja nähdä, että työllä on tuloksia ja vaikutusta asiakkaiden elämään.

Työntekijälähtöisiksi työssä jaksamista ja jatkamista tuottavat nimetyt asiat ovat koottavissa neljän teeman alle: työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, työtaidot, vastuunotto itsestä ja työn tekemisestään sekä arvot ja motiivit. Työhön liittyi henkilökohtaisesti tärkeäksi koettuja asioita, joita haluttiin edesauttaa. Haastateltavat puhuivat esimerkiksi rakkaudesta lapsiin tai halusta auttaa. Tunne tietynlaisesta missiosta työssä todennäköisesti tuottaa jatkamista. Missio ei välttämättä kuitenkaan pysy automaattisesti elävänä työn arjessa vaan työntekijän motivaatio rakentuu prosessinomaisena monien tekijöiden yhteisvaikutuksessa. Työn mielekkyydestä puhuttaessa ison roolin saivat ne ehdot ja rakenteet, joiden sisällä työtä tehdään. Ehdot tarkoittavat työmäärän lisäksi resursseja, välineitä, työyhteisön ja esimiesten toimintaa. Jaksamisen näkökulmasta työyhteisö ja kollegiaalisuus saivat haastatteluissa hyvin merkittävän roolin.

Tutkimus vahvistaa näkemystä, että lastensuojelutyössä jaksamisessa ja jatkamisessa on myös sellaisia tekijöitä, jotka eivät palaudu tai ole liitettävissä muodollisen uraan. Tärkeitä tekijöitä ovat työ itsessään ja siihen liittyvät haasteet, valta ja vaikuttamisen mahdollisuudet tärkeäksi koetuissa asioissa. Pitkään alalla toimineet sanoivat kokeneensa työalueella jatkamista tuottaneen sen, että he ovat voineet tehdä omasta työstään työnkuvan ja työmenetelmien suhteen itsensä näköisen ja se, että he ovat kyenneet säilyttämään inhimillisyytensä.

Asiasanat: lastensuojelu, sosiaalityöntekijät, työssä jaksaminen, työssä jatkaminen, sisäinen ura

SISÄLLYS

1 Johdanto.....	9
2 Hankkeen lähtökohta ja tavoitteet	11
3 Lastensuojelu.....	16
3.1 Lastensuojelu Suomessa tänä päivänä	16
3.2 Lastensuojelun organisointi ja tilanne tutkimuskaupungeissa tutkimushetkellä..	18
4 Lastensuojelussa jaksaminen ja jatkaminen aiemman tutkimuksen valossa ...	20
4.1 Jaksaminen ja jatkaminen käsitteinä ja näkökulmana	21
4.2 Työssä jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat ulkoiset ja organisatoriset tekijät	25
Työorganisaation ulkopuoliset tekijät	25
Työtehtävät ja työmäärä	26
Sitoutuminen organisaatioon	27
Johtaminen, esimiestyö ja tuki työntekijän työlle	30
4.3 Työntekijälähtöiset jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat tekijät	32
Työntekijän ikä ja työvuodet	32
Sukupuoli, siviilisääty ja vanhemmuus	33
Stressin kokeminen ja sen hallitseminen	33
4.4 Asiakassuhteisiin liittyvät jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat tekijät: suhteiden luonne, muutostyön mahdollisuus, tunteet ja työntekijän orientaatiopohja	36
.....	36
Sosiaalityön asiakassuhteiden luonne ja muutostyön mahdollisuus	37
Sosiaalityöntekijän orientaatiopohja ja motivaatio työssä.....	39
Tunteet lastensuojelutyössä	41
4.5 Sisäisen uran käsitteen mahdollisuudet työntekijän ja työn välisen dynamiikan tutkimisessa	43
5 Tutkimustehtävät ja tutkimuksen toteutus.....	48
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät.....	48
5.2 Tutkimusmenetelmät.....	49
Ryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	50
5.3 Analyysiperiaatteet ja analyysin eteneminen.....	54
5.4 Eettiset kysymykset	58
6 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja ohjaajien profiili kyselyaineiston valossa	61
6.1 Lastensuojelun monet toimijat.....	61
Koulutus, ammattinimike ja työura lastensuojelussa	63
Ikä, perhesuhteet ja muu henkilökohtainen tilanne.....	67
6.2 Lastensuojelutyön luonne ja määrä	69
Asiakas- ja verkostokontaktien määrä.....	69
Työyhteisö	71
6.3 Työolosuhteet ja työhön saatu tuki	72
6.4 Työssä jaksaminen.....	75
6.5 Luvun yhteenveto	80

7 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksaminen ja ajatukset työssä jatkamisesta	82
7.1 Lastensuojelutyön ajankohtainen luonne	82
Työn päivystysluontoisuus <i>"Oltava aina valmiina kaikkeen"</i>	82
Ristiriitaiset ja vaihtuvat roolit <i>"Et tasapuolisuus tässä jotenki niinku toteutus"</i>	85
Verkostoissa toimiminen <i>"Kaikki muut voi jäädä kyllä sairauslomalle, mutta me hoidellaan vielä ne muut viranomaisetkin tässä"</i>	89
Valta <i>"Se valta ja vastuu on siinä niin äärimmäisen kova"</i>	91
7.2 Kuormittavat asiat työssä.....	94
Kuormittava rutiiniarki <i>"Kaks askelta eteen ja puoltoista taakse"</i>	94
Ihmissuhteiden suuri määrä <i>"Elin koko ajan siinä niiden elämässä mukana"</i>	95
Pelko <i>"Varautuminen on jollain tasolla melkein aina läsnä"</i>	96
Työssä kohdattavat rankat asiat ja tunteet <i>"Paljon surua, ahdistusta, lapsen surua, lapsen itkua, äidin itkua"</i>	98
Toiminta yhteistyökumppaneiden kanssa <i>"Kukas siellä tällä kertaa vastaa puhelimeen"</i>	104
7.3 Työssä jaksamista ja jatkamista edistävät elementit työssä.....	107
Työn luonne <i>"Mielekästä työtä ja haastavaa työtä"</i>	107
Työn vaikuttavuus <i>"Halu päättää ja vaikuttaa"</i>	112
7.4 Työntekijälähtöiset työssä jaksamista ja jatkamista edistävät asiat	114
Työntekijän ominaisuudet <i>"Kutsumus hektisyyteen"</i>	115
Työtaidot <i>"Tarvitaan pätevistä ne pätevimmat"</i>	118
Vastuu itsestä ja omasta työn tekemisestään <i>"Ei voi olla raskas reppu selässä heti alkuun"</i>	120
Omat arvot ja motiivit <i>"Rakkaus lapsiin"</i>	122
7.5 Organisaatiolähtöiset työssä jaksamista ja jatkamista edistävät asiat	125
Resurssit ja työn organisointi <i>"Ainahan on tää resurssipula"</i>	125
Esimiesten rooli ja toiminta <i>"Nöyrät ja nuukat siin välissä"</i>	127
Työyhteisö <i>"Töihin on oikeastaan ollu aina aika kiva mennä"</i>	128
Työn kehittäminen <i>"Sitä pitäis tapahtua koko ajan jatkuvasti niis työyhteisöissä"</i>	130
7.6 Asiakassuhteiden merkitys työssä jaksamiselle ja jatkamiselle	131
Hyvä yhteistyö asiakkaiden kanssa <i>"Löytää yhteistyössä perheen kanssa niitä auttamiskeinoja ja sehän niinku tukee tätä työssäjaksamista just"</i>	132
Asiakkailta saatava palaute työstä <i>"Ei siin tarvita, ku semmone yks positiivine palaute.. ni se niinku kantaa"</i>	136
7.7 Jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat urapolut ja niiden haasteet eri työntekijäsukupolvilla.....	138
Jaksamiseen ja jatkamiseen säröjä tuottava urapolku <i>"Mustat silmäpussit ja gradu kesken seuraavat kaksyt vuotta"</i>	138
Jaksamista ja jatkamista tukeva urapolku <i>"Tässä mä nyt kuitenkin oon omimmillani"</i>	143
Eri työntekijäsukupolvet ja jaksaminen ja jatkaminen	146
7.8 Sisäinen ura noviisista konkariksi – henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla	148

8 Johtopäätökset ja suositukset	151
8.1 Lastensuojelun sosiaalityössä työskentelevien ammatillinen historia ja profiili..	152
8.2 Lastensuojelun sosiaalityön ajankohtainen kuva	153
8.3 Lastensuojelun sosiaalityössä jaksaminen ja jatkaminen	155
8.4 Sisäinen ura lastensuojelun sosiaalityössä: henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla	158
8.5 Suositukset	160
8.6 Pohdinta.....	161
Epilogit	163
Lähteet	169
Liitteet.....	178

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Ryhmähaastattelujen osallistujamäärät tutkimuskunnissa ja saadun aineiston määrä	53
Taulukko 2. Työssä jaksamisen elementtejä (työlähtöisiä).....	55
Taulukko 3. Työn luonne	56
Taulukko 4. Vastaajien työmarkkina-asema	64
Taulukko 5. Vastaajien työvuodet lastensuojelussa	65
Taulukko 6. Nykyisessä työtehtävässä toimittu aika eriteltynä tutkimuskunnittain....	66
Taulukko 7. Vastaajien 5-luokkainen syntymävuosimuuttuja	68
Taulukko 8. Vastaajien työhyvinvointi asteikolla 1-10	76

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Perustelut lastensuojelun valitsemiseen työalueeksi.	66
Kuvio 2. Asiakkaiden lukumäärä työntekijää kohden	70
Kuvio 3. Viikoittaiset kontaktit yhteistyöverkostoon.	71
Kuvio 4. Kollegoiden lukumäärä lähityöyhteisössä.	72
Kuvio 5. Mihin työhyvinvointiin liittyviin asioihin toivoisi työnantajan kiinnittävän enemmän huomiota.....	75
Kuvio 6. Tärkeimmät työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat asiat	76
Kuvio 7. Asenneväittämien keskiarvot.	79

1 Johdanto

Tutkimuksessa tarkastellaan lastensuojelua tekevien työntekijöiden työssä jaksamista ja ennen kaikkea siinä jatkamista. Lastensuojelutyölle on ominaista se, että toimitaan ristiriitaisten ja tunnepitoisten perhesuhteiden ja lapsuuden ongelmien parissa. Ongelmiin etsitään ratkaisuja ja pyritään muutoksiin. Jotkut muutokset ovat väliaikaisia ja epäonnistuneita, jotkut pitkäaikaisia ja kaikkien osapuolten näkemysten mukaan parhaita mahdollisia. Työhön liittyy paljon epävarmuutta, koska jokaisen lapsen ja perheen tilanne on erilainen eikä yhteen tilanteeseen sopiva ratkaisu sovi välttämättä toiseen tilanteeseen. Lastensuojelu on ollut viime vuosina toistuvien huolten aiheena kasvavien asiakasmäärien, työn vaativuuden sekä työvoiman ja ammatillisen osaamisen riittävyyden vuoksi. Lisäksi lastensuojelun toimintarakenteet ovat muuttumassa. Miten työntekijät tekevät työnsä mielekkääksi jaksakseen ja jatkaakseen ristiriidoista, epävarmuudesta ja muutoksista huolimatta?

Tutkimuksessa valotetaan alalla pysymistä alalta poishakeutumisen tai alan kuormittavien tekijöiden analysoinnin sijasta. Tutkimme siis aikaisemmin hyvin vähälle tutkimukselle ja ymmärrykselle jäänyttä asiaa. Tutkimusaihe on kimmonnut lastensuojelun arjesta, josta jotkut sosiaalityöntekijät ammentavat voimaa pitkäaikaiseen ja humaaneihin arvoihin sitoutuvaan työhönsä, jotkut uupuvat ja siirtyvät muuhun työhön. Haluamme tutkimuksella lisätä ymmärrystä siitä, mitkä tekijät saavat sosiaalityöntekijät jaksamaan ja jatkamaan. Ymmärrystä haetaan sosiaalityöntekijöiden omista kokemuksista.

Tutkimusraportti on rakennettu niin, että tutkimusaihetta paikantavan luvun jälkeen esitellään tutkimuskatsaus aihealueen tutkimuksesta. Tutkimustehtävää, aineistoja ja menetelmää käsittelevän luvun (luku 5) jälkeen esitellään kyselyaineiston pohjalta lyhyt yleiskuva kahdessa tutkimuskaupungissamme työskentelevistä lastensuojelun työntekijöistä. Pääaineisto on koottu lastensuojelua tekevien sosiaalityöntekijöiden ryhmähaastatteluina. Analyysi esitellään luvussa 7. Johtopäätösluvun jälkeen (luku 8) lukijan on mahdollista perehtyä tutkimuksen herättämiin ajatuksiin. Ajatuksia

esittelevät tässä tutkimuksen ohjausryhmän jäsenet. Mukana on myös kentällä toimivan sosiaalityöntekijän ja alan opiskelijan puheenvuoro.

Tutkimus on toteutettu Työsuojelurahaston tuella vuosina 2008–2010. YTM Sinikka Forsman on toiminut koko ajan hankkeen tutkijana. Projektin vastuhenkilö Tampereen yliopistossa on ollut professori Tarja Pösö. YTM Katri Pellinen suoritti sosiaalityön opintoihinsa kuuluvan harjoittelujakson hankkeessa ja sen tuloksena meillä on luettavissa kyselytutkimuksen tulokset. Tutkimuksen ohjausryhmä koostui kunnallisen lastensuojelun edustajista, Tampereen yliopiston sosiaalityön tutkimuksen laitoksen tutkijoista ja rahoittajan edustajasta. Suuri kiitos innoittavista keskusteluista ja tuesta kuuluu kaikille ohjausryhmän jäsenille: sosiaalipalvelupäällikkö Maria Palmgren Tampereelta, lastensuojelun päällikkö Heidi Kuusinen-Immonen Porista; yliassistentti Hannele Forsberg, lehtori Anna Metteri ja yliassistentti Aino Ritala-Koskinen Tampereen yliopiston sosiaalityön tutkimuksen laitokselta ja johtaja Riitta-Liisa Lappeteläinen Työsuojelurahastosta.

Koska hanketta on viety eteenpäin yhdessä ja ohjausryhmä on osallistunut myös hankeraportin työstämiseen keskustellen ja kommentoiden, tuntui luonnolliselta kirjoittaa raportti me-muotoon, vaikka hankkeen tutkija onkin vastannut tekstin tuottamisesta. Hankkeen johtaja on kuitenkin osallistunut hankkeen taustaa ja paikantamista koskevien lukujen sekä tutkimuskaupunkien lastensuojelun tilannetta kuvaavan luvun tuottamiseen hyödyntäen siinä aiempien hankkeiden tuomaa asiantuntemustaan. Raportin lopulliseen julkaisukuntoon saattamisesta kiitämme lämpimästi Seija Veneskoskea. Kiitokset myös Merja Arikkalalle aineiston litterointiavusta.

Tutkimus ei olisi ollut mahdollista ilman lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä, jotka olivat valmiita kertomaan työssä jaksamisesta ja jatkamisesta. Viesti oli selvä: lastensuojelussa on mahdollista jaksaa ja jatkaa!

2 Hankkeen lähtökohta ja tavoitteet

Lastensuojelua on kuvattu viime vuosina toistuvien huoltien aiheena. Yhtäältä on oltu huolissaan lasten ja perheiden moninaistuvista ongelmista ja lastensuojelun asiakasmäärien kasvusta ja toisaalta työvoiman riittävydestä ja ammatillisen osaamisen tasosta. Sosiaalityöntekijäpulan on ennakoitu kasvavan entisestään lähivuosina tehtävien määrän lisääntymisen ja nykyisen työntekijäkunnan eläköitymisen myötä. Nämä kysymykset ovat kunnissa yhä akuutimpia, koska vuoden 2008 alussa voimaan tullut uusi lastensuojelulaki asettaa kunnille lisää velvoitteita. Ratkaisuja on etsitty sosiaalialan tehtävärakenteiden muutoksilla, koulutusratkaisuilla sekä luomalla uudenlaisia alueellisia ja seudullisia rakenteita lastensuojelun tehtävien hoitamiseksi. Silti on edelleen suuri haaste, miten jatkossa varmistetaan, että lapsia suojellaan ja perheitä tuetaan riittävästi, asiantuntevasti ja inhimillisesti ajan näkemysten mukaisesti parhailla mahdollisilla tavoilla.

Lastensuojelussa tehdään yksilöä koskevia merkittäviä päätöksiä. Siksi on tärkeää tutkia sitä, mitä tapahtuu yksittäisten lasten, perheiden ollessa asiakkaina lastensuojelussa. Se perustelee myös lastensuojeluna tehtävän työn tutkimisen tärkeyttä: mitä, millaisilla sitoumuksilla ja orientaatioilla lastensuojelutyötä tehdään.

Tämän tutkimuksen tarkoitus on paneutua lastensuojelua tekevien työntekijöiden työssä jaksamiseen ja ennen kaikkea siinä jatkamiseen. Erilaisten työvoima- ja koulutuspoliittisten selvitysten ja ratkaisujen rinnalla tarvitaan tietoa siitä, miten sosiaalityöntekijät työtään tekemällä luovat itselleen jaksamista ja mahdollistavat työssä jatkamisen. Lastensuojelutyön ja asiakkuuksien tutkimusta on tehty Suomessa jonkin verran (esim. Kitinoja 2005; Anis 2008; Laakso 2009; Forsberg & Autonen-Vaaraniemi tulossa), mutta varsin vähälle huomiolle on jäänyt työtä tekevien näkökulmien tarkastelu. Yksittäisiä kokemuspohjaisia puheenvuoroja työn luonteesta pahan kohtaajana (Matinlompola 2002) tai huolenpitotyönä (toim. Satka, Auvinen, Aho & Jaakkola 2007) on julkaistu samoin kuin on tutkittu lastensuojelun käytäntöjä niiden sitoumusten ja seurauksellisuuden näkökulmasta (esim. Forsberg 1998; Hurtig

2003) sekä tunnetyönä (Forsberg 2006). Riitta Laakso (2009) tarkasteli lastenkodissa tehtävää työtä ja pyrki löytämään käsitteitä, joilla työtä voisi kuvata. Tutkimus havainnollistaa, että lastensuojelu kytkeytyy monin tavoin kasvatuksen ja hoivan käytäntöihin, mutta ei tule ymmärrettäväksi yksinomaan niiden avulla. Kasvatuksen, hoivan tai sosiaalityön käsitteet eivät riitä kuvaamaan työtä. Lastensuojelussa kohdattavien ilmiöiden luonne (loukattu lapsuus), toiminnan suhdekenttä ja yllätyksellisyys tekevät työstä vaikeasti käsitteellisesti hallittavan. Lisäksi on otettava huomioon, että lastensuojelutyö voi erota merkittävästikin riippuen siitä, missä – sosiaalitoimistossa, lastenkodissa, sijoitusyksikössä – sitä tehdään. Kansainvälisessä kirjallisuudessa lastensuojelutyötä on tutkittu laajemmin muun muassa historiallisten vaiheiden, naistyon, professionalismin ja kompleksisuuden näkökulmista (mm. Ferguson 2004; Featherstone 2004; Skehill 2004) puhumattakaan muusta, laajemmin lastensuojelutyöhön kohdistuvasta tutkimuksesta.

Alalle sitoutumisen, jaksamisen ja jatkamisen teemaa tässä ajassa on tarkasteltu työtä tekevien näkökulmasta vähän Suomessa. Poikkeuksen tekee Kari Matelan tutkimus (2009), jossa hän tarkasteli lastensuojelutyössä pysymiseen liittyviä tekijöitä. Aineisto kerättiin verkkokyselynä ja tulokseksi saatiin 157 vastausta. Tulosten perusteella 80 prosenttia lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä koki työnsä merkitykselliseksi ja tunsivat olevansa sopivalla ammattialalla. Kaksi kolmesta vastaajasta valitsisi saman ammattialan uudelleen, mikäli valinta olisi ajankohtainen. Kuitenkin kaksi kolmasosaa vastaajista oli halukas siirtymään lastensuojelusta paremmin palkattuun sosiaalialan työhön. Sen sijaan muulle alalle siirtymistä harkitsi vain harva. Matelan mukaan työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttivat keskeisimmin työtyytyväisyyden aste ja organisaatiokulttuuri. Työtyytyväisyyden osatekijöistä palkkaus aiheutti eniten tyytymättömyyttä. Hyväksi koettu lähijohtaminen puolestaan vahvisti työssä pysymistä. Tulokset ovat kiinnostavia muun muassa siksi, että lastensuojelutyön luonne ja vaativuus perustelivat alalla pysymistä ja jatkamista. Alalta poistyyntävät tekijät liittyivät enemmänkin työn ehtoihin. Matelan tulokset saavat tukea kansainvälisestä tutkimuksesta, kuten tutkimuskatsaus luvussa 4 osoittaa.

Jaksamista ja jatkamista tarkastelemme siinä jännitteisessä tilanteessa, jossa lastensuojelutyötä tehdään tällä hetkellä. Jännitteet tulevat lastensuojelun ristiriitaisesta institutionaalisesta tehtävästä ja toimintaympäristön muutoksista. Lastensuojelu on

sosiaalipalvelu perhe-elämän ja lapsuuden ongelmatilanteissa, mutta lastensuojelulla on myös lainmukainen velvollisuus ja oikeus puuttua lasten ja perheiden elämään ilman asianomaisten tahtoa. Vaikka tahdonvastaiset huostaanotot ovat vain osa lastensuojelun kokonaisuutta, kuvaavat tahtojen väliset neuvottelut ja kamppailut lastensuojelutyötä vähintäänkin yhtä hyvin kuin kasvatus-, huolenpito- ja palvelutyön tekeminen (Pösö 2007). Lastensuojelu toimii yksityisinä ja ainutkertaisina pidettyjen vanhemmuussuhteiden alueilla silloin, kun niissä on ongelmia. Ongelmista ei välttämättä ole yksimielisyyttä: näkemykset voivat erota niin perheenjäsenten välillä kuin perheen ja sosiaalityöntekijöiden ja muiden asiaan liittyvien tahojen välillä. Erimielisyys ja tulkintaerot ongelmista ja lapsen suojelun tarpeista ja niihin liittyvät voimakkaat tunteet ovat sitä arkista ympäristöä, jossa sosiaalityöntekijät toimivat. Ne ylläpitävät jatkuvaa epävarmuutta siitä, milloin ja miten perheen sisäisiin suhteisiin tulee puuttua. On esitetty, että lastensuojelun vaikeiden ja kiistanalaisten tilanteiden ratkaisemiseen lainsäädännön, tutkimuksen tai profession ohjeet eivät yksinään riitä vaan tarvitaan moraalista järkeilyä. Se taas sitoo tekijän työtehtävään hyvin erityisellä tavalla (Hollis & Howe 1987).

Lastensuojelua tehdään tällä hetkellä muuttuvissa toimintarakenteissa, mikä luo omia jännitteitään lastensuojelulle. Muuttuvilla rakenteilla viittaamme siihen käynnissä olevaan työn ja tehtävien uudelleenorganisointiprosessiin, jossa sosiaalityön ja lastensuojelutyön edellyttämää osaamista ja asiantuntijuutta ja toimintayksiköiden samoin kuin kuntien välistä yhteistyötä ja kuntarakennetta kehitetään (esim. Sosiaalihuollon ... 2007). Se tarkoittaa jaettuja asiakas- ja työprosesseja, monitahoisia yhteistyösuhteita ja niihin liittyvää tiedonvälitystä. Tämänkaltaisen toimintaympäristön muutoksen on nähty merkitsevän perustavanlaatuista sosiaalityön tekemisen muutosta: tekeminen muuttuu jossakin määrin sosiaaliseen kiinnittyvästä (asiakaskeskeisestä) suhdetyöstä (työntekijöiden ja tietojärjestelmien väliseksi) informaation välittämistyöksi (2008). Jos näin on, mitä se merkitsee lastensuojelun kaltaisen työn tekemiselle, jossa otetaan institutionaalinen vastuu lapsesta vanhempien rinnalla ja joskus heitä korvaten? Miten työntekijät tekevät työnsä silloin mielekkääksi jaksakseen ja jatkaakseen?

Muutokset työssä eivät koske vain toimintarakenteita vaan myös työn sisältöä ja osaamisvaatimuksia. Keskeiset koko työelämää koskevat viimeaikaiset muutostrendit

ovat olleet tietotyön ja palvelutyön lisääntyminen. Näiden kaltaiset muutosprosessit on käyty läpi myös julkisella sektorilla. Enää asiakaspalvelussa ei ole 1980-luvun tapaan oleellisinta ystävällinen palvelu vaan tehtäväksi on tullut ohjata asiakas toimimaan hallinnon toivomalla tavalla, aktivoida häntä ja rohkaista omaehtoiseen toimintaan. Asiakkaita ei pidä osata vain kuunnella vaan myös käsitellä ja saada heidät muuttamaan toimintaansa. Työntekijälle asetetaan määrällisiä ja taloudellisia tavoitteita. Tietotekniikka avuksi käyttäen työntekoa voidaan tehostaa, sillä sen avulla voidaan poimia näkyviin tehottomat kohdat työprosessista. Työn tehostamisen avuksi asiakasvuorovaikutukselle voidaan laatia käsikirjoituksia, joita kuitenkin tulisi soveltaa luovasti ja yksilöllisesti. Tätä nimitetään myös työn voimaperäistämiseksi. Paradoksaalisesti kevyenä pidetty, ei-fyysinen työ, voikin olla ruumiillisempaa kuin esimerkiksi tehdastyö, sillä sitä ei voi erottaa tekijänsä persoonasta, aivoista ja ajatuksista. (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008.) Nämä koko työelämää koskevat muutostrendit näkyvät myös lastensuojelun sosiaalityössä. Vielä ei ole olemassa riittävästi tietoa siitä, kuinka työntekijät lastensuojelun kaltaisessa työssä kokevat näiden trendien vaikutukset ja mikä näissä muuttuneissa olosuhteissa pitää yllä heidän sitoutumistaan työhön.

Edellisenkaltaiset kysymykset eivät ole yhteiskunnallisesti merkityksellisiä, sillä lastensuojelu on kuntien lakisääteistä toimintaa ja se koskettaa siten kaikkia kuntia. Lastensuojelun asiakasmäärät ovat 2000-luvulla olleet poikkeuksellisen korkeita – ne koskettavat toimenpiteestä riippuen yhdestä kuuteen prosenttia alaikäisestä väestöstä. Lastensuojelun toimivuudesta on oltukin perustellusti huolissaan sekä inhimillisestä että taloudellisesta näkökulmasta (Heino 2009).

Tutkimme lastensuojelutyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja jatkamista. Jaksamisella ja jatkamisella tarkoitamme prosessia, jossa työntekijä määrittelee ja tekee itselleen mahdolliseksi mielekäästä työn tekemisen tapaa. Prosessia tutkitaan työntekijänäkökulmasta; työntekijän, työtehtävän ja työn ehtojen välisenä suhteena. Tutkimuskatseemme on *valikoiva*: olemme kiinnostuneita niistä tekijöistä, jotka ylläpitävät jaksamista ja jatkamista ja sitä kautta tutkimme enemmänkin alalla pysymistä kuin sieltä poishakeutumista. Valinta on tietoinen. Sosiaalityön kuormittavuutta ja alalle hakeutumista on tutkittu yleisenä teemana (Heikkinen 2008; Niemelä & Hämäläinen 1999; Niemelä & Hämäläinen 2001), mutta sen sijaan se, mikä

tukee alalla jaksamista ja jatkamista henkilökohtaisena ratkaisuna, on vailla tutkimusta (ks. Matela 2009).

Tutkimuksen tulokset tulevat olemaan ensisijaisesti empiirisiä mutta pyrimme myös käynnistämään käsitteellistä keskustelua lastensuojelun henkilökohtaisen elementin tutkimiseksi. Brittitutkijat Julia Brannen, Ann Mooney ja June Stathman (2009) ovat korostaneet, että kuormittavissa olosuhteissa elävien lasten kanssa työskentelyä tulee voida – ja pitää – tarkastella osana työntekijöiden henkilökohtaisia sitoumuksia ja elämäkertaa. Sisäisen uran käsitteellä on tarkoitus löytää tapa käsitellä sosiaalityötä moniulotteisemmin kuin vain ammattien periaatteiden tai organisaation tehtävien ohjaamana työnä tai vastaavasti vain kutsumustyönä. Tuonkaltaista aiempaa monipuolisempaa käsitteellistystä tarvitaan alan koulutuksessa ja työntekoa tukevissa käytännöissä yleensä ja etenkin nykyisessä palveluiden järjestämistä koskevassa muutostilanteessa. Lastensuojelutyön osalta tutkimus pyrkii tekemään näkyväksi niitä suhteita, joita on työntekijöiden henkilökohtaisen ja ammatillisen sitoumuksen, työtehtävän ja työn ehtojen välillä. Tutkimustehtävä esitellään tarkemmin luvussa 5.

3 Lastensuojelu

3.1 Lastensuojelu Suomessa tänä päivänä

Tämän päivän lastensuojelu eroaa merkittävästi siitä lastensuojelusta, jonka tehtävänä oli orpojen, hylättyjen ja heitteille jätettyjen lasten hoidon ja kasvatuksen järjestäminen. Tuonkaltaisena, lapsia elämään pelastavana on kuvattu vielä 1900-luvun ensivuosisikymmenien aikaista lastensuojelun tehtävää (Ferguson 2004). Tuo tehtävä on edelleen olemassa, mutta lastensuojelun tehtäväksi on tullut aiempaa vahvemmin perhe- ja vanhemmuussuhteet: olemassa olevia suhteita tuetaan ja muutetaan, jotta ne vastaisivat yhteisöllisesti ja kulttuurisesti niitä odotuksia, joita perhe-elämälle ja lapsuudelle asetetaan. Samalla lastensuojeluna tehtävän työn luonne on oleellisesti muuttunut. Tämän ajan lastensuojelua kuvataan monenlaisten jännitteiden, ristiriitojen, epävarmuuksien ja kamppailevien näkemysten kenttänä (emt.). Lastensuojelun yleinen tehtävä lapsen edun toteuttajana ei ole kiistaton sekään, sillä aina ei ole yksimielisyyttä siitä, mitä lapsen etu tarkoittaa yksittäisten lasten ja perheiden tilanteissa.

Luvussa 4 tarkastellaan lähemmin lastensuojelutyötä koskevaa tutkimusta jaksamisen ja jatkamisen näkökulmasta. Tässä yhteydessä on kuitenkin tärkeää korostaa, että yksilötasoisien merkityksen lisäksi lastensuojelun ja siinä tehtävän työn tarkastelun tärkeyttä tukee sen yhteiskunnallinen laajuus. Viimeaikainen kehitys Suomessa on merkinnyt lastensuojelun tehtävän ja kohteen laajentumista. Vuonna 1983 säädetty lastensuojelulaki laajensi lastensuojelun tehtäväaluetta merkittävästi verrattuna vuoden 1936 lain tehtäväalueeseen. Tuore, vuonna 2008 voimaan astunut lastensuojelulaki on laajentanut tehtäväalaa entisestään. Rinnakkaisina kehityslinjoina on ollut lastensuojelun asiakkaina olevien lasten lukumäärän suuri kasvu. Esimerkiksi lastensuojelun avohuollon asiakkaiden kokonaismäärä on kymmenessä vuodessa kaksinkertaistunut: 1990-luvun alkupuolella heitä oli noin 30 000 ja nyt yli 60 000 lasta ja nuorta. Vastaavasti uusien huostaanottojen määrä on kaksinkertaistunut: vuonna 1995 otettiin 1 069 lasta huostaan, kun taas vuonna 2007 vastaava luku oli 2 289 lasta. (Heino 2009.)

Asiakkuuksien syiden kasvua on selitetty monilla tekijöillä. On viitattu siihen, että kodin ulkopuolelle tehtyjen sijoitusten lukumäärä on kasvanut samaan aikaan kuin perheiden taloudelliset ongelmat ja päihdeongelmat ovat lisääntyneet (Hiilamo 2009). Yhtä lailla on viitattu siihen, että lasten ongelmiin on herkistytty enemmän kuin aiemmin. Reagointi ei tapahdu tyhjiössä: siksi kuntien toiminnan, politiikan ja johtamisen kysymykset heijastuvat myös kasvaviin lastensuojeluasiakkuusmääriin muun muassa muuttuneiden ja ohentuneiden lapsille ja lapsiperheille suunnattujen palveluiden kautta (Bardy, Salmi & Heino 2001). Työntekijöiden suuret asiakasmäärät, kiire ja pula pätevistä työntekijöistä eivät myöskään ole merkityksettömiä. Sama koskee lastensuojelun tilastointikäytäntöjä: on mahdollista, että asiakasmäärien kasvussa näkyy myös tilastointikäytäntöjen muutoksia. (Heino 2009.)

Se, että merkittävästi kasvaneiden lastensuojelun toimenpiteiden ja asiakkaiden lukumäärän kasvusta ei ole esitettävissä tarkkaa tai kattavaa selitystä, kuvaa lastensuojelua. Lastensuojelussa on kyse hyvin monimutkaisista, monitasoisista, yksilöllisiä ja yhteisöllisiä tekijöitä yhteenkurovista asioista ja prosesseista, joita on vaikea tavoittaa selitysmalleiksi (toim. Bardy 2009). Päihdeongelmat tai taloudelliset ongelmat eivät sellaisinaan tule automaattisesti lastensuojelun toimenpiteiden kohteiksi vaan tarvitaan joitakin muitakin tekijöitä, yleensä sosiaalisen verkoston ja tuen puutteita, joskus pelkästään sattumiakin. Kasvua koskevan ymmärryksen puutteessa on kyse myös siitä, että Suomesta on puuttunut pitkäjänteinen ja systemaattinen lastensuojelua koskeva tiedontuotanto ja tutkimus (Heino & Kuure 2009; Pösö 2007).

Asiakasmäärien pohjalta näyttäisi kuitenkin olevan perusteita sille, että juuri Suomessa tutkittaisiin ja kriittisesti arvioitaisiin sitä, mitä lastensuojeluna tehdään. Esimerkiksi kodin ulkopuolelle tehtyjen sijoitusten lukumäärä on Pohjoismaista huippua (Bengtsson & Jacobsen 2009). Vastaavasti Pohjoismaiden tapa sijoittaa lapsia paljon kodin ulkopuolelle erottaa ne muista länsimaista. Tuonkaltaista vertailua on kuitenkin viime kädessä tehtävä varovaisesti lastensuojelujärjestelmien ja niihin liittyvien tilastointikäytäntöjen eron vuoksi. Samalla on kuitenkin muistettava, että suomalainen lastensuojelu on ottanut hoidettavakseen myös monia sellaisia tehtäviä, jotka monissa muissa maissa kuuluvat nuoriso-oikeusjärjestelmälle (Marttunen 2008). Lastensuojelun institutionaalisen tehtävän alue on täällä laaja.

Lastensuojelun kannalta toimintaympäristön muutoksessa on ollut lisäksi erityinen vaikuttaja, vuonna 2008 voimaan tullut lastensuojelulaki (417/2007). Laki jatkaa aiemman lastensuojelulain linjauksia korostaessaan lapsen edun ensisijaisuutta. Siinä tehdään kuitenkin myös monia täsmennyksiä, joita aiemmassa laissa ei ollut. Täsmennykset koskevat mm. lastensuojeluasiakkuuden alun määrittämistä (lastensuojelutarpeen arviointi), erilaisia aikarajoja toimenpiteille, huostaanoton aikaisen perhekuntoutuksen vahvistamista, moniammatillisuutta päätöksenteossa. Lastensuojeluilmoituksen alaa laajennettiin. Laki erottaa selvästi ehkäisevän lastensuojelun yksilö- ja perhekohtaisesta lastensuojelusta. Ehkäisevä lastensuojelu tarkoittaa lasten ja nuorten hyvinvoinnin tukemista, yksilö- ja perhekohtainen lastensuojelu puolestaan lastensuojelutarpeen arviointia, avohuoltoa, kiireellistä sijoitusta, huostaanottoja, sijaishuoltoa ja jälkihuoltoa. Molemmat tehtävät ovat kunnan tehtäviä.

3.2 Lastensuojelun organisointi ja tilanne tutkimuskaupungeissa tutkimushetkellä

Tutkimus kohdistuu kunnassa tehtävään lastensuojeluun. Kohteena on kaksi erilaista kuntaympäristöä, Tampereen ja Porin kaupungit. Pori, perinteinen teollisuus- ja satamakaupunki, sittemmin opiskelukaupungiksikin profiloitunut, on Satakunnan maakunnan pääkaupunki. Siellä asua 76 000 asukasta. Tampere puolestaan on 210 000 asukkaan kaupunki, Suomen kolmanneksi suurin kaupunki.

Lastensuojeluprofiililtaan kaupungit ovat erilaisia, mikä osoittaa todeksi sen, että on perusteltua puhua lastensuojelussa alueellisista eroista (Heino 2009) ja lastensuojelun hajautetusta, vaikkakin kansalliseen lakiin perustuvasta toimintatavasta (Bengtsson & Jacobsen 2009). Vuonna 2008 tamperelaisista alle 18-vuotiaista lapsista oli avohuollon tukitoimien piirissä 8,4 prosenttia (2964 lasta), kun Porissa vastaava luku oli 4,3 prosenttia (606 lasta). Tampereella avohuolto kohdistuu laajempaan lapsiryhmään kuin maassa keskimäärin, Porissa taas pienempään. Kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli Tampereella 1,5 prosenttia (726 lasta), Porissa 1,7 prosenttia (289 lasta). Vastaava luku maan keskiarvona on 1.3 prosenttia. Sen pohjalta voi päätellä, että kummassakin

kaupungissa lapsia on sijoitettu kodin ulkopuolelle hieman enemmän kuin maassa keskimäärin. Huostassa lapsia oli Tampereella 461, Porissa 213. (Lastensuojelu 2008.)

Lastensuojelu on organisoitu yksilö- ja perhekohtaisen työn osalta eri tavoin kunnissa. Porissa on varsin keskitetty lastensuojelumalli, jossa lastensuojelu on eriytetty omaksi tulosalueekseen, johon kuuluvat lastensuojelutoimiston lisäksi perhetyön yksikkö ja kaupungin omat lastensuojelulaitokset. Lastensuojelun perhetyön yksikössä työskentelee vastaava sosiaaliohjaaja ja viisi sosiaaliohjaajaa. Lastensuojelun avohuolto on organisoitu kolmeen alueeseen. Alueella on 2–3 sosiaalityöntekijää ja asiakasmäärät kullakin alueella ovat noin 140–160 asiakasta. Porissa lastensuojelun sosiaalityöntekijät eivät tee toimeentulotukipäätöksiä lapsiperheille vaan hoitavat ainoastaan lastensuojeluun liittyviä tehtäviä. (Jormalainen 2009; ks. myös Liitteet 4–5.) Vuoden 2010 keväällä Porissa on lastensuojelun avohuollossa 13 sosiaalityöntekijän virkaa, neljä sosiaaliohjaajan virkaa sekä sijaishuollossa viisi sosiaalityöntekijän ja kolme sosiaaliohjaajan virkaa. Kaksi johtavaa sosiaalityöntekijää vastaa lastensuojelusta. Lastensuojelun organisaation johdossa on lastensuojelun päällikkö. (Liite 4.)

Tampereella puolestaan on tehtävittäin eriytetty, tilaaja-tuottajamalliin kytketty toimintatapa. Lastensuojelutyö on jaettu avohuollon palveluihin ja erityispalveluihin. Avohuoltoa tekevät pääasiassa sosiaaliasemien lapsiperhelinjan sosiaalityöntekijät. Kuudella alueellisella sosiaaliasemalla työskentelee 37 lapsiperhelinjan sosiaalityöntekijää, sekä tämän lisäksi jokaisella asemalla toimii johtava sosiaalityöntekijä. Sosiaaliasemien lapsiperhelinjan sosiaalityöntekijät vastaavat lastensuojelun prosessista siihen asti kun lapsi siirtyy sosiaaliasema Satamaan, joka vastaa tamperelaisten huostaan otettujen lasten asioista. Tampereella toimii myös erillinen sosiaalipäivystys. Asiakasohjaus Luotsi hoitaa lastensuojelun asiakasohjauksen sijaishuollon palveluihin ja suureen osaan avohuollon palveluista. (Jormalainen 2009.) Tampere kuuluu ns. Kuusikkokuntiin, kuuden suurimman kaupungin ryhmään, joka julkaisee vuosittain muun muassa lastensuojelua koskevia tietoja. Tuoreimman julkaisun mukaan Tampereella on 47 lapsen asioista vastaavaa sosiaalityöntekijää. Kullakin heistä on vastuullaan 59,6 0–17-vuotiaasta lasta ja 62 0–20-vuotiaasta lasta. Suhdeluku on kuuden kunnan joukon keskitasoa. (Kumpulainen 2009, 11.)

4 Lastensuojelussa jaksaminen ja jatkaminen aiemman tutkimuksen valossa

Tässä luvussa esitellään ulkomaista ja kotimaista tutkimusta lastensuojelun sosiaalityössä jaksamiseen ja alalla pysymiseen vaikuttavista ulkoisista ja sisäisistä tekijöistä. Ymmärrystä haetaan myös asiakassuhteen ominaisuuksien vaikutuksista työntekijän jaksamiseen ja haluun pysyä työalueella. Tekijöitä tarkastellaan pääosin työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia kartoittavien sosiaalityön laadullisten ja kyselytutkimusten tulosten valossa. Luvun pohjaksi tehtiin artikkelihakuja olemassa olevaan tutkimukseen perehtymiseksi. Haut painottuvat 2000-luvulla julkaistuun tutkimuskirjallisuuteen ja niiden pohjalta tämän esityksen on tarkoitus olla enemmän asiaa havainnollistava ja eri puolia esiin nostava kuin tyhjentävä esitys.

Lähdekirjallisuuden hankinta¹ on tapahtunut pääosin sähköisenä hakuna kansainvälisistä, yhteiskuntatieteellisistä tietokannoista. Kirjallisuuden hankinta on ollut avointa ja joustavaa siten, että asiasanoista riippumatta on otettu käyttöön aineistoa, joka valottaa aihetta. Haut ovat siten tuottaneet myös kasvatustieteellistä ja psykologista tutkimusta painottuen kuitenkin sosiaalityö -tieteenalan tutkijoiden artikkeleihin. Hakutulosta arvioitaessa on hyvä pitää mielessä, että asiasanojen pohjalta tapahtuva etsintä voi olla puutteellista, koska asiasanat ovat aina vähän sattumanvaraisia ja tämän tutkimuksen aihe on sellainen, että se voi liittyä yllättävän moneen teemaan.

Hakujen tuottamasta suuresta viitteiden joukosta valittiin käyttökelpoiset artikkelit otsikon, asiasanojen ja tiivistelmän perusteella. Hakutulos sisältää 47 tieteellistä artikkelia, joista 26 pohjautuu kvantitatiiviseen aineistoon, 14 kvalitatiiviseen aineistoon, kaksi mixed methods -aineistoon ja loput viisi ovat kirjallisuuskatsauksia. Artikkeleissa painottuu anglo-amerikkalainen näkökulma, sillä suurin osa artikkeleista oli yhdysvaltalaisia (27), brittiläisiä (7) tai australialaisia (5). Suomea koskevia artikkeleita englanninkielisistä tietokannoista haettaessa hakutulokseen nousi vain yksi.

¹ Käytetyt tietokannat: Nelli-pikahaku ryhmissä Social sciences (sis. tietokannat EBSCOhost Academic Search Premier, ERIC, Social Services Abstract, Sociological Abstracts, Education Research Complete, PsycINFO) ja Kotimaiset/Finnish databases (sis. mm. Arto ja Elektra). Lisäksi on tehty tarkennettuja hakuja EBSCOhostista, Social Services Abstracts ja Sociological Abstracts -aineistoista, jolloin suoraan tietokannoista haettaessa on ollut mahdollisuus antaa tarkempia hakuohjeita.

Artikkelitietokannoista haettujen lähteiden lisäksi tämän luvun pohjana on käytetty soveltuvin osin suomalaista työelämä tutkimusta ja sosiaalityön tutkimusta, kansainvälisen lastensuojelun sosiaalityössä jaksamiseen ja jatkamiseen liittyvän tutkimuksen ollessa kuitenkin luvun peruslähtökohtana. Hakutuloksen hyödyntämiseen liittyvä ongelma on se, että lastensuojelun sosiaalityön tehtävänimikkeet ja koulutukset ovat maailmalla niin monimuotoiset, että aina ei ole helppo päätellä artikkelista, keitä tutkimus koskee. Hakutuloksen laajuuden vuoksi tässä luvussa voidaan ottaa tarkempaan tarkasteluun vain pieni osa lähteistä, mikä ei liene ongelma sillä hakutuloksessa näyttää tietyt teemat toistuvan.

Artikkeleista löydetty lastensuojelun sosiaalityössä jaksamiseen ja jatkamiseen yhteydessä olevat sisäiset ja ulkoiset tekijät kuvataan kolmen teeman alla. Ensimmäisessä näitä koskevista alaluvuista paneudutaan ulkoisiin ja yhteiskunnassa vaikuttaviin tekijöihin sekä organisatorisiin tekijöihin, kuten organisaatioon, työmäärään ja johtamisen kysymyksiin. Sen jälkeen tarkastellaan omassa alaluvussaan persoonakohtaisia tekijöitä, kuten työntekijän taitoja, henkilökohtaisia ominaisuuksia ja työvuosien merkitystä. Viimeisessä näistä alaluvuista tarkastelun kohteena ovat asiakassuhteeseen liittyvät tekijät, kuten asiakassuhteen luonne, siinä esiin nousevat tunteet sekä työntekijän motivaation rakentuminen asiakassuhteissa. Aivan aluksi kuitenkin paneudutaan aihealueen tutkimuksen valossa tämän tutkimuksen näkökulmaan ja käsitteisiin ja viimeisessä alaluvussa hahmotellaan sisäisen uran käsitteen mahdollisuuksia ja etuja sosiaalityöntekijän työuralla jaksamisen ja pysymisen tutkimisessa.

4.1 Jaksaminen ja jatkaminen käsitteinä ja näkökulmana

Jaksaminen ja jatkaminen ovat 2000-luvulle saakka myös kansainvälisesti vähemmän esillä olleita näkökulmia lastensuojelua työntekijän työtä koskevien tutkimusten, kuten koko työelämän tutkimuksenkin, fokuoituessa siihen saakka suurimmalta osin työhyvinvoinnin ongelmiin, kuten stressiin, jaksamattomuuteen ja haluun jättää työalue. Positiivisen näkökulman tutkimisen vähäisyyteen on ollut syynä muun muassa sopivien käsitteiden ja menetelmien puute, sillä kielteisen ja myönteisen välistä suhdetta ei ole voitu tutkia, kun molempia mittaa sama muuttuja (Hakanen 2004, 42–

43). 2000-luvulla työelämän tutkimuksessa on otettu käyttöön 'job engagement'-näkökulma. Käsité on lanseerattu suomeksi nimellä 'työnimu' (Hakanen 2004 & 2005). Käsitteen lähtökohtana on, etteivät työuupumus ja työnimu ole saman ilmiön vastakkaisia puolia vaan kumpaankin voi vaikuttaa aivan omat tekijät. Uusi käsite ja näkökulma on otettu käyttöön myös lastensuojelutyön tutkimisessa. Lastensuojelutyöstä jaksamisen tai työalueella pysymisen näkökulmasta onkin ilmestynyt viime vuosina ulkomailla sekä laadullisia (mm. Ellet, Ellis, Westbrook & Dews 2007; Westbrook, Ellis & Ellet 2006) että määrällisiä tutkimuksia (mm. Dickinson & Perry 2002; Landsman 2001). Kotimainen aihepiirin tutkimus on Matelan (2009) neljästä kaupungista kerättyyn kyselyaineistoon pohjautuva viihtyviä ja vaihtuvia lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä koskeva ammatillinen lisensiaattitutkimus. Matelan tutkimuksen lähtökohtana on Joan Levy Zlotnikin ja kumppaneiden (2005) tutkimustulos, jonka mukaan lastensuojelun sosiaalityössä pysymistä ja työstä lähtemistä ennakoivat samat tai samankaltaiset tekijät. Matelan tutkimuksessa vaihtuvuus saa kuitenkin suuremman huomion kuin viihtyvyys.

Sosiaalityöntekijöistä juuri lastensuojelussa työskentelevien on todettu kokevan enemmän stressiä ja vähemmän työtyytyväisyyttä kuin muilla sosiaalityön työalueilla työskentelevien. Lisäksi heillä on enemmän vaikeuksia selvitä työkuormituksesta ja he pitävät työlle tarjottua tukea riittämättömämpänä. (Coffey ym. 2004, 744; Collins 2008, 1175.) Työn stressaavuuden lisäksi tai sen seurauksena lastensuojelun työtä leimaa myös huoli työvoiman riittävyydestä. Tämä ei ole uusi huoli, sillä sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudesta ja työvoiman rekrytoinnin ongelmista on puhuttu Suomessakin viimeiset 30 vuotta. Muun muassa Niemelän ja Hämäläisen (Niemelä & Hämäläinen 2001 ja Hämäläinen & Niemelä 2006) tutkimuksissa työntekijöiden vaihtuvuus tuli esiin. Kyseessä ei ole vain suomalainen ilmiö vaan samat huolet on nostettu esiin eri puolilla maailmaa, esimerkiksi USA:aa koskevissa tutkimuksissa (DePanfilis & Zlotnik 2008) ja naapurimaatamme Ruotsia koskien (Tham 2007). Yhdysvaltalaisissa tutkimuksissa puhutaan jopa lastensuojelun kriisistä (Westbrook ym. 2006, 38). Myös Suomessa tilanne on kehittymässä huonompaan suuntaan; muun muassa keväällä 2009 Etelä-Suomen lääninhallitus kuvasi kuntien sosiaalityöntekijäpulaa kauttaaltaan katastrofaaliseksi (Portnoj 2009; Rankka työ ajaa kuntien sosiaalivirkailijoita yrittäjiksi 2009).

On haasteellista alkaa tutkia jaksamista ja jatkamista, kun tutkimuksen kohteessa esiintyy paljon jaksamattomuutta ja haluttomuutta jatkaa työalueella. Sen vuoksi tutkimuksen katse kääntyy helposti varsinaisen aiheen kääntöpuoleen ja tutkija huomaakin olevansa syvällä stressikeskustelussa. Työssäjaksamisen ongelma-diskurssien on nähty jopa tuottavan lisää stressiä, olevan osa 'stressiteollisuutta'. Kun tutkitaan työhyvinvoinnin positiivista puolta, se johtaa uudenlaisiin näkökulmiin ja tuottaa erilaista tietoa kuin tutkimus, joka fokusoituu työhyvinvoinnin ongelmiin, jolloin työn ja työpaikan hyvät asiat eivät saa riittävästi huomiota (Collins 2008). Kuitenkin enemmistö sosiaalitoimen työntekijöistä jatkaa melko pitkään työssään ja vain pieni osa työntekijöistä on poissa töistä stressiperäisten syiden takia. Esimerkiksi Iso-Britanniaa koskevassa tutkimuksessa vain noin neljä prosenttia sosiaalitoimen työntekijöistä oli sairauslomalla stressiperäisten syiden vuoksi (Coffey ym. 2004). Jaksaviin keskittymällä voidaan saada tietoa siitä, mitkä asiat ovat hyvin ja miten stressaavien tilanteiden hoitamista voitaisiin parantaa. Tällä tavoin voi nousta esiin laajemmin työn vaikutukset tekijäänsä, sillä työllä on myös muita kuin työhyvinvointiin liittyviä vaikutuksia ihmiseen.

Jatkamista tutkimuksen näkökulmana voi perustella sillä, että pätevällä ja pysyvällä työvoimalla nähdään olevan tärkein rooli tuotettaessa lastensuojelun palveluja. Jatkamisen tärkeyttä korostaa myös työntekijöiden vaihtuvuudesta aiheutuvat kulut ja menetykset organisaatiolle. Uuden työntekijän rekrytoinnista aiheutuu rahallisia kuluja. Rekrytointiaika voi kuormittaa myös organisaation muita työntekijöitä, koska he voivat joutua tekemään lähteneen työt uutta työntekijää odotellessa. Toiselle työntekijälle kuuluvien töiden teko voi johtaa niiden osalta huonoon työmoraliin ja vähemmän tehokkaaseen palvelujen tarjoamiseen asiakkaille, kun jo omatkin asiakkaat aiheuttavat työntekijälle ylikuormitusta. Kun asiakasta siirrellään työntekijältä toiselle, asiakkaan ainutkertaisen tilanteen ymmärtäminen heikkenee ja voi johtaa suhteen ja luottamuksen heikkenemiseen. Uusi asiakastapausta hoitava työntekijä voi myös viivyttää tärkeitä päätöksiä, kun hän yrittää analysoida monimutkaisen asiakas-tapauksen yksityiskohtia. (Westbrook ym. 2006, 39.)

Kanadalaisessa lastensuojelun työntekijöitä koskeneessa tutkimuksessa (n=220) vastaajista 44 prosenttia koki suuressa määrin uupumisoireita ja 32 prosenttia kohtalaisen paljon eli uupumisoireita koki kaikkiaan peräti kolme neljästä työntekijästä

(76%). Samassa tutkimuksessa 41 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä ja 49 prosenttia kohtalaisen tyytyväisiä työhönsä eli tyytyväisiä oli kaikkiaan 90 prosenttia. Siis vain joka kymmenes työntekijä ilmaisi selkeää tyytymättömyyttä työhönsä. Tutkijoita hämmästytti työtyytyväisyyden korkeus, etenkin kun uupumisoireiden taso oli korkea. Tarkemman tarkastelun kautta tutkijat totesivat, että suuressa määrin uupumisoireita kokevista yhdeksän prosenttia oli ilmaissut samaan aikaan tyytyväisyyttä työhönsä. Jotkut työntekijät siis pystyvät jatkamaan lastensuojelutyössä kohtalaisen tyytyväisinä uupumisoireista huolimatta. (Stalker ym. 2007, 182–183.) Tytti Artkoski (2008) sai samansuuntaisen tuloksen suomalaisia epäpäteviä sosiaalityöntekijöitä koskeneessa pro gradu -tutkimuksessaan. Työn imua oli mahdollista kokea samanaikaisesti väsymys- ja uupumisoireiden kanssa. Aiemmissa tutkimuksissa on useimmiten saatu tulokseksi, että työuupumus korreloi (vain/vahvasti) negatiivisesti työtyytyväisyyden kanssa (Stalker ym. 2007, 183). Aiempien tutkimusten perusteella on siis syntynyt käsitys, että lastensuojelun sosiaalityö on ammatti, jossa työntekijöillä esiintyy paljon uupumistuntemuksia. Niiden myötä oletetaan työssä viihtyvyyden vähenevän ja saavan työntekijän haluamaan vaihtaa helpompaan työhön kokonaan muulle alalle tai helpommalle sosiaalityön työalueella. Monet eivät siis kuitenkaan tee näin, mutta tutkimus ei toistaiseksi ole kovin paljoa paneutunut siihen kysymykseen, mitkä tekijät saavat työntekijän jatkamaan.

Kaikkein suurimmat vaikutukset lähtemisestä tulee organisaatiolle menetetyn inhimillisen pääoman muodossa, kun lähtevä työntekijä vie mennessään tietoa, taitoa ja verkosto-osaamistaan – eksperttiä, jota olisi ollut mahdollista siirtää toisille ohjauksen, mentoroinnin tai parityöskentelyn kautta (Westbrook ym. 2006, 39). Lähtemiseen liittyvät syyt on tutkimuksessa tiivistetty työntekijälähtöisiin stressitekijöihin, työn vaatimuksiin ja työympäristöön (esim. Andersson 2000). Käänteisesti ajatellen näiden samojen asioiden voisi olettaa tuottavan työssä jatkamista silloin, kun ne ovat tasapainossa. Seuraavissa alaluvuissa etsimme aiemmista tutkimuksista vastausta siihen, ovatko asiat näin ja millaisia yhteyksiä eri tekijöiden välillä on havaittu olevan. Lähtökohdaksi kirjallisuuskatsaukselle on otettu kuitenkin käsitys, että työuupumus ja työnimu eivät ole toistensa vastakohtia vaan kumpaankin vaikuttaa monisyiset asiat, jotka voivat olla myös saman asian eri puolia, aste-eroja tai näiden asioiden suhteita. Alustavan kirjallisuuteen tutustumisen perusteella tämän tutkimuksen käsitteelle

'jaksaminen' läheisiä käsitteitä näyttävät olevan työtyytyväisyys ja työhyvinvointi, ja käsitteelle 'jatkaminen' työssä viihtyminen, työalueella pysyminen ja työnimu.

4.2 Työssä jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat ulkoiset ja organisatoriset tekijät

Tässä luvussa paneudutaan aluksi hieman lastensuojelun sosiaalityön ulkoiseen toimintaympäristöön. Sen piirteet vaikuttavat siihen, millaiset toimintaedellytykset yksittäisellä organisaatiolla on. Organisaatio edelleen luo puitteet työntekijän työlle. Yksityiskohtaisemmin tarkasteltavaksi otetaan joitakin organisaatiolähtöisiä lastensuojelun sosiaalityöntekijän jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavia asioita.

Työorganisaation ulkopuoliset tekijät

Työntekijä, organisaatio ja työn ulkoinen ympäristö voidaan nähdä sisäkkäisinä kehinä työntekijän ollessa kehien keskipisteessä. Työssä työntekijän ja organisaation on vastattava ulkoisen ympäristön vaatimuksiin ja asiakkaan tarpeisiin. Ulkoinen ympäristö säätelee ja rajoittaa työtä muun muassa lainsäädännön, rahoitusjärjestelmän, median ja yleisen mielipiteen kautta. Jo lähtökohtaisesti lastensuojelutyössä on monimutkainen, potentiaalisesti stressaava ja ennustamaton työympäristö. (Westbrook ym. 2006, 39.)

Työn ulkoista ympäristöä on koko yhteiskunta, jossa työtä tehdään. Yhteiskunnan muutosten on nähty tekevän työn tekemisen ympäristön haastavammaksi kuin aiemmin. Amerikkalaisessa yhteiskunnassa näkyy aseiden, väkivallan ja huumeiden lisääntyminen. Myös yksinhuoltajaäitien määrä on kasvanut ja vakavia tarttuvia tauteja (kuten HIV/AIDS) sairastavia on enemmän. Lastensuojeluasiakkaiden taustoissa nämä asiat näkyvät. (Westbrook ym. 2006, 49.) Suomessakin puhutaan vaikeutuvista ja monimutkaistuneista asiakkaiden tilanteista ja kasvavista asiakasmääristä (esim. Rousu 2007).

Ulkomaiset tutkimukset nostavat median ja kansalaisten mielipiteet yhdeksi stressin aiheuttajaksi lastensuojelun sosiaalityössä. Lastensuojelun sosiaalityössä organisaatio asettaa omat rajoituksensa työlle ja asiakkaiden tarpeet tuovat omat vaatimuksensa ja

useinkaan nämä eivät ole tasapainossa. Sosiaalityön työalueista juuri lastensuojelua pidetään stressaavimpana ja siinä työskentelevillä on enemmän aikomuksia jättää tämä työalue kuin muissa sosiaalityön tehtävissä. (Westbrook ym. 2006, 40.) Sosiaalityöntekijöille asetetaan monia rooleja ja odotuksia. Toisaalta pitäisi tukea asiakkaita ja toisaalta kontrolloida heitä. Tällainen roolien ristiriita on omiaan aiheuttamaan stressiä. Suurin stressinaiheuttaja on tietoisuus siitä, että jos arvioi väärin vanhempien kyvyn huolehtia lapsestaan, sillä voi olla kohtalokkaat seuraukset lapsen kannalta – pahimmillaan seurauksena voi olla jopa lapsen kuolema. Työntekijät kokevat, että julkisuudessa heitä leimataan asiakaskuntansa mukaisesti. Jopa sosiaalityölle annettava työtilat voivat heijastella asiakaskunnan ekonomista asemaa. Lisää stressiä lastensuojelun sosiaalityöntekijöille aiheuttaa myös keskustelu aiheuttomista huostaanotoista, julkisuudessa puhutaan joskus jopa 'lapsenryöstäjästä'. (Anderson 2000, 840.) Kehittyvä tieto- ja viestintätekniikka on vienyt tämän tapaisen keskustelun aivan uudelle tasolle: meilläkin käydään nykyään internetissä sosiaalityöstä, erityisesti lastensuojelusta, yksittäisten asiakkaiden aloitteesta sekä järjestäytyneemmin asiakasjärjestöjen organisoimana kiivasta keskustelua lukuisilla verkkosivustoilla. Lisäksi lastensuojelusta tuntuu kaikilla oleva mielipide puolesta tai vastaan, vaikka ei olisi koskaan joutunut tutustumaan siihen tarkemmin (esimerkiksi Iltalehden verkkosivulla yleisesti lastensuojelun tilannetta käsittelevään keskustelunavaukseen kirjoitettiin kahdeksassa päivässä 541 viestiä aj. 17.–25.2.09). Tällaiset yhteiskunnassa esiintyvät ja vahvasti esiin nostetut rooli- ja arvokonfliktit ovat siten yksi osa lastensuojelun sosiaalityön ulkoista toimintaympäristöä.

Työtehtävät ja työmäärä

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ koostuu muun muassa asiakkaiden kasvokkaisesta kohtaamisesta ja yhteistyöverkoston kanssa tehtävästä työstä. Lisäksi työhön kuuluu merkittävä määrä dokumentointia. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön Talentian suositusten mukaan yhdellä lastensuojelun sosiaalityöntekijällä voi olla asiakkaana korkeintaan 30 perhettä, kun perheissä on 1–2 lasta. Jos perheissä on enemmän lapsia, pitää perheiden määrää vähentää. Jos sosiaalityöntekijä toimii niin sanottuna lapsen asioista vastaavana sosiaalityöntekijänä, niin silloin Talentian suositusten mukainen lapsimäärä on 40. Perhetyöntekijälle sopivana asiakkaiden määränä samat suositukset pitävät 15 perhettä. Työntekijälle sopivaan

asiakasmäärään vaikuttavat kuitenkin hyvin monet tekijät, jotka tulee ottaa huomioon asiakasmäärästä päätettäessä. Talentian suositusten mukaan 60 % työajasta tulisi olla nimetty asiakastyöhön suoraan liittyviin tehtäviin (mm. asiakkaiden ja verkostojen tapaamiset, päätöksenteko, dokumentointi, suunnittelutyö) ja 40 % työyhteisön ja oman osaamisen kehittämiseen liittyvään työhön (mm. työyhteisön kokoukset, täydennyskoulutus, perehdyttäminen, konsultaatio, vaikuttaminen). (Mihin työaika riittää sosiaalihuollon avopalveluissa? Talentia 2009.)

Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan sikäläisillä lastensuojelun sosiaalityöntekijällä on 12–15 aktiivista tapausta hoidettavana. Lisäksi sosiaalityöntekijät joutuvat viettämään aikaa oikeudessa ja kokouksissa; myös dokumentoinnin määrän he kertovat lisääntyneen. Työntekijöiden saamisen jatkamaan työssään todettiin olevan iso haaste, koska koko maan tasolla työntekijöiden vaihtuvuus on alueittain vaihdellen 30 prosentista jopa 70 prosenttiin. (Juby & Scannapieco 2007.) Työntekijöillä on USA:ssa kuitenkin monissa toimistoissa lastensuojeluasiakkaita 2–3 kertaa enemmän työntekijää kohden kuin standardiksi asetettu 12–14 tapausta per työntekijä. Hallinnollinen paperityö ja asiakastapauksiin liittyvä kirjaaminen saattaa kuluttaa puolet työntekijän ajasta. Samaan aikaan vaihtuvuus on suurta, New Yorkin kaupungissa peräti 75% työntekijöistä lopetti yhden vuoden aikana. Esimiehen tuki ja työssä käytettävissä olevat resurssit ovat tutkimuksen mukaan merkityksellisimmät työssä jatkamista tukevat asiat. (Anderson 2000, 839–840.)

Sitoutuminen organisaatioon

Westbrookin ym. (2006) Yhdysvalloissa, Georgian osavaltiossa, haastattelemat kokeneet (väh. 8 vuotta lastensuojelussa) lastensuojelun sosiaalityöntekijät kuvasivat, että ennen organisaatioon tultiin sillä mielellä, että tässä sitä ollaan, tuli vastaan mitä tahansa, kunnes pääsee eläkkeelle ja saa kultaisen rannekellon. He olivat huomanneet, että uudet työntekijät eivät tulekaan samalla mielellä. Haastateltavat kutsuivat työntekijöiden nuorta sukupolvea nimellä ”McDonald’s Minded Kids”. Nämä nuoret uskovat, että jokaisen on saatava kaikki asiat omalla tavallaan. He eivät ole valmiita menemään valmiiseen muottiin. He vaihtavat usein työtä ja lähtevät työpaikasta heti, kun ilmaantuu konflikteja, stressiä tai työtyytymättömyyttä. (Emt., 49.)

Edellä mainitun tutkimuksen haastateltavat alkoivat ryhmähaastatteluissa muistella sitä, miten asiat olivat ennen, vaikkei heitä suoraan ohjattu muistelemaan mennyttä. Nämä tutkijoiden 'sitoutuneiksi selviytyjiksi' (committed survivors) nimittämät sosiaalityöntekijät kokivat asioiden olleen aiemmin paremmin ja silloin tuettiin työntekijän mahdollisuutta luoda pitkä työura yhdessä paikassa. He kokivat koko lastensuojelutyön, ja myös lastensuojelun työntekijöiden, maineen heikenneen kansalaisten silmissä viime vuosina. Vuosia sitten, kun haastateltavat olivat aloittaneet lastensuojelussa, he olivat päässeet aluksi mukaan vuoden kestäväan intensiiviseen mentorointiohjelmaan eikä heille ollut heitetty heti isoa asiakastapausten kuormaa hoidettavaksi. Tuolloin sallittiin myös virheiden teko eli ei oltu esimerkiksi niin tarkkoja jokaisen byrokraattisen proseduurin kirjaimellisesta noudattamisesta. Tänä päivänä työtä kuormittaa suuri paperityön määrä tiukkoine aikarajoineen byrokratian vaateiden mennessä heidän mielestään asiakkaiden hädän ohitse. Toisaalta organisaatio odottaa, että työntekijät hoitavat asiat niin, ettei julkisuuteen tule juttuja lasten heitteillejätöstä tai työntekijöiden laiminlyönneistä. Organisaatio ei kuitenkaan ole lisännyt resursseja kaikista vaateista selviämiseksi. Ennen työntekijällä oli mahdollisuus käyttää enemmän omaa käytännön järkeään ja perustaa päätöksensä asiakkaan yksilölliseen tilanteeseen. Nyt on olemassa tarkat ohjeistukset, ketä pitää kussakin tilanteessa haastatella, mitä kysymyksiä on kysyttävä, mitä tavoitteita on laitettava asiakassuunnitelmaan ja noudatettava tarkkoja aikarajoja näiden toteuttamisessa. Tänä päivänä työntekijä ja hänen esimiehensä saavat helposti moitteita organisaation suunnalta, jos jonkun tapauksen hoidossa tapahtuu jotain arvaamatonta tai on epäonnea sen sijaan että organisaatio korjaisi omia toimintatapojaan. Haastateltavat arvioivat, että tilanne alkoi mennä heidän kuvaamaansa, huonompaan suuntaan noin vuodesta 1998 alkaen. (Emt., 48–49.) Meillä Suomessa uusi lastensuojelulaki asettaa myös tiukat aikarajat ja ohjeistaa aiempaa yksityiskohtaisemmin työtä. Vielä ei ole tutkimustietoa, kuinka uuden lain tuomat muutokset työnteolle meillä koetaan.

Työntekijöiden koulutusta pidetään tärkeänä työntekijöitä sitouttavana interventiona ja ratkaisukeinona työntekijöiden suureen vaihtuvuuteen. Työntekijöiden kouluttaminen ja myönteinen suhtautuminen heidän omaehtoiseen kouluttautumiseen tukee heidän henkilökohtaista ammatillista kasvua, kehittää taitoja ja sitouttaa työpaikkaan. Lisäkoulutuksen positiivinen vaikutus työpaikassa jatkamiselle ei ole kuitenkaan selviö

vaan se voi johtaa työstä lähtemiseen, kun paremmin koulutetulle työntekijälle avautuu uusia mahdollisuuksia. On olemassa näyttöä myös siitä, että koulutus tukee työntekijää hänen nykyisessä työssään ja saa jatkamaan. Jonkin verran näyttöä on myös siitä, että työntekijän positiiviset kokemukset lisäkoulutuksesta saavat hänet jäämään sosiaalisektorille, vaikka hän siirtyisikin pois lastensuojelusta. (Curry, McCarragher & Dellmann-Jenkins 2005, 935.)

Edellä siteeratussa Dale Curryn, Timothy McCarragherin ja Mary Dellmann-Jenkinsin (2005, 944) tutkimuksessa työntekijällä hoidettavana olevien asiakastapausten määrä ei ollut yhteydessä työstä lähtemiseen kokeneemmilla työntekijöillä, nuorilla vähän työkokemusta omaavilla se oli merkittävä ennustaja. Tämä havainto tukee sitä, että työntekijän kompetenssia kannattaa kasvattaa lisäkoulutuksen ja esimiehen ohjauksen avulla.

Asema organisaatiossa on yhteydessä lopettamisaikomuksiin (Nissly, Mor Barak & Levin 2005) siten, että alemmassa asemassa olevat tosiasiallisesti lähtevät työstä useammin kuin korkeammassa asemassa olevat ja lisäksi työsuhteen määräaikaisuus ja koeajalla oleminen ennustavat korkeaa riskiä lähteä työstä. Joissakin tutkimuksissa halu jäädä lastensuojeluun on yhteydessä ylenemismahdollisuuksien olemassaoloon ja mahdollisuuksiin vaihtaa toisiin tehtäviin lastensuojelun sisällä (Westbrook 2006, 43). On myös tutkimuksia, joissa yhteyttä ylenemismahdollisuuksien ja työssä jatkamisen välillä ei ole todettu (esim. Jayatrane & Chess 1984, ref. DePanfilis & Zlotnik 2008, 1006). Riittämättömäksi koettu palkka ja suuret asiakasmäärät ovat yhteydessä työalueen jättämiseen (Dickinson & Perry 2002, Westbrook 2006, 43). Palkan lisäksi heikot muut oheisetuudet ja huono työturvallisuus ovat yhteydessä lopettamisaikomuksiin (Jayatrane & Chess 1984, ref. DePanfilis & Zlotnik 2008, 1006). Diane DePanfilis & Joan Levy Zlotnik (2008) nimeävät kirjallisuuskatsauksessaan tärkeimmiksi työstä lähtemiseen vaikuttaviksi tekijöiksi matalan palkan, väkivallan pelon, henkilöstövajeen, suuren asiakasmäärän, hallinnollisten asioiden aiheuttaman kuormituksen, huonon esimiestyön ja huonon työhön perehdytyksen (emt., 996).

Johtaminen, esimiestyö ja tuki työntekijän työlle

Tutkimukset ovat tuottaneet paljon tietoa organisaation ja johtamisen merkityksestä työntekijän työlle ja halulle pysyä työssään. On monia asioita, joihin esimiehet voivat vaikuttaa, kuten työn määrä, autonomia työssä, työlle annettava tuki, ylenemismahdollisuudet ja työturvallisuus. Vaikka erinäiset tutkimustulokset antavat näyttöä siitä, että työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ovat yhteydessä uupumisoireiden kokemiseen lastensuojelutyössä, työuupumuksen syntyä on todettu ennustettavan parhaiten organisaatioon liittyvillä tekijöillä, joita ovat juuri työn määrä sekä roolikonfliktit, roolien epämääräisyys, organisaatiomuutokset ja haasteiden puute työssä. Tämä pätee myös päinvastoin eli organisatoriset tekijät ennustavat tutkimuksissa myös työtyytyväisyyttä. Tutkimuksissa työtyytyväisyyttä ennustaneita asioita ovat olleet muun muassa sopiva työmäärä, työn intellektuaaliset haasteet, ylenemismahdollisuudet, mahdollisuus vaihtaa toimijaroolia ja työsuhteen pituus. (Stalker ym. 2007, 182–183.) Yhdessä tutkimuksessa merkityksellisimmät työssä jatkamista edistävät asiat tiivistettiin kahteen asiaan, jotka olivat esimieheltä saatava tuki ja työssä käytettävissä olevat resurssit (Juby & Scannapieco 2007).

Westbrook ym. (2006) listaavat lukuisan joukon lastensuojelun sosiaalityötä koskevia tutkimuksia, joissa lähiesimiestyön laatu on suoraan yhteydessä työntekijöiden haluun jäädä tai lähteä työalueelta (mm. Landsman 2001, Rycraft 1994, Samantrai 1992). Näissä tutkimuksissa laadukas esimiestyö syntyy esimiehen monien hyvien ominaisuuksien ja taitojen kautta. Hyvä esimies ymmärtää lastensuojelun asiakastyön vastuut ja vaatimukset, hän jakaa työkuormaa alaisilleen reiluin ja yhdenmukaisin periaattein, hän on työntekijöiden tavoitettavissa, hän on joustava, omaa hyvät kuuntelutaidot, ilmaisee kunnioittavansa työntekijän näkökulmaa, tietää lastensuojelutyön käytännöt ja tuntee lastensuojelujärjestelmän, tarjoaa sekä käytännöllistä että emotionaalista tukea alaisensa työlle, kiittää hyvin tehdystä työstä, ilmaisee selkeästi omat odotuksensa, jotka ovat riittävän korkeita, mutta silti realistisia ja tarjoaa konkreettisia ehdotuksia työsuorituksen parantamiseksi. (Westbrook ym. 2006, 42.)

Ruotsalaisessa (Tham 2007) Tukholman alueen 309 sosiaalityöntekijää koskevassa tutkimuksessa vastanneista 54 prosenttia oli ollut nykyisessä työssään vähemmän kuin kaksi vuotta ja 48 prosenttia suunnitteli jättävänsä työn. Yksi suurimmista syistä

jättämisaikaisiin oli huono henkilöstöjohtaminen, se ettei johto ollut kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista.

Aiemmista, ristiriitaisistakin tutkimustuloksista poiketen, organisatorisista tekijöistä juuri organisaation ja esimiehen työlle tarjoama tuki on selvästi yhteydessä työntekijän haluun jatkaa (DePanfilis & Zlotnik 2008, 1006). Näitä tuloksia mukailevat tutkimustulokset, että vähäinen tuki esimieheltä tai työtovereilta on yhteydessä lopettamisaikomuksiin (Nissly ym. 2005) ja että työtovereilta saatava tuki ennustaa työssä jatkamista (Dickinson & Perry 2002+). Myös organisatorinen stressi on yhteydessä lopettamisaikomuksiin (Nissly ym. 2005).

Dinah Anderson (2000) sai tulokseksi, että sosiaalinen tuki kollegoilta ja esimieheltä ehkäisee vahvasti lastensuojelun sosiaalityöntekijän loppuun palamista. Työntekijän on myös osattava hakea itselleen tätä tukea (yksi aktiivisista coping-strategioista). (Emt, 841.) Työntekijät voivat hakea tukea kahdesta syystä. Jotkut hakevat konkreettisia neuvoja, toiset emotionaalista tukea eli saadakseen moraalista tukea, sympatiaa, ymmärrystä. Kysymys on henkilön erilaisista psykologisista selviytymiskeinoista (problem-focused vs. emotion-focused), joissa on todettu olevan eroa sukupuolten välillä. Naiset haluavat tuulettaa tunteitaan suuremmassa määrin kuin miehet, jotka sen sijaan keskittyvät kehittämään autonomiaansa ja minimoimaan haavoittuvuutensa. Miehet hyödyntävät työstressistä selviytymiseen naisia enemmän myös negatiivisia selviytymiskeinoja, kuten päihteiden käyttöä. Mitä enemmän henkilöllä on käytössään hänelle luontaisia coping-keinoja, sitä vähemmän työtyytymättömyyttä ilmenee. Suurelta osin naispuoliset sosiaalityöntekijät arvostavat tunteet huomioivaa esimiestyötä. Ristiriitaa voi aiheuttaa, jos esimies on mies, joka todennäköisimmin käyttää asioiden ratkaisemiseen keskittyvää tapaa esimiestyössään jättäen tunteiden huomioimisen vähälle. Asia ei käytännössä ehkä ole kuitenkaan näin yksiselitteinen sukupuolten suhteen, koska myös henkilön ikä ja työkokemus muokkaavat selviytymiskeinoja kypsempään tapaan. (Collins 2008, 1178–1179.)

Yleensä oletetaan, että suuri työkuormitus saa työntekijän hakeutumaan muihin töihin. Edellä esiteltyjen tutkimusten mukaan asia ei ole yksiselitteisesti niin, vaan on olemassa organisatorisia ja henkilökohtaisia tekijöitä, jotka saavat työntekijän

jatkamaan suuresta työkuormasta ja joistakin muista organisaatioon tai työhön liittyvistä epämukavista piirteistä huolimatta.

4.3 Työntekijälähtöiset jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat tekijät

Työelämää koskevissa tutkimuksissa näyttää olevan tutkittu paljon työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten persoonallisuuden piirteiden, taitojen, iän, työvuosien ja sukupuolen yhteyttä työssä jaksamiseen ja työssä pysymiseen. Osa näistä tutkimuksista edustaa työpsykologista tutkimusta. Ulkomaisista sosiaalityö -tieteenalan tutkimuksista löytyy kohtuullisen runsaasti tietoa näistä asioista myös lastensuojelun työntekijöihin liittyen. Sosiaalityössä tuotetut tutkimukset antavat myös konkreettisia vihteitä, kuinka edistää jaksamista ja jatkamista nimenomaan lastensuojelutyössä, joka monissa tutkimuksissa on mainittu todennäköisesti raskaimmaksi sosiaalityön työalueeksi.

Työntekijän ikä ja työvuodet²

On tutkimuksia, joiden mukaan työntekijän ikä ei ennusta jatkamista tai lopettamista lastensuojelussa (esim. Rosenthal & Waters 2004, ref. DePanfilis & Zlotnik 2008, 1001). Joissakin tutkimuksissa ikääntyminen sen sijaan näyttää vaikuttavan työntekijään lisääntyneisiin aikomuksiin lopettaa lastensuojelutyössä (esim. Nissly ym. 2005).

Aiempi työkokemus muusta kuin lastensuojelusta ennusti jatkamista lastensuojelussa (Rosenthal, McDowell & White 1998, ref. DePanfilis & Zlotnik 2008, 1001). Toisen tutkimuksen tulos on samansuuntainen, sillä sen mukaan aiempi muu työkokemus vähensi riskiä lopettaa lastensuojelussa (Rosenthal & Waters 2004, ref. DePanfilis &

² Luvuissa ”Työntekijän ikä ja työvuodet”, ”Sukupuoli, siviilisääty ja vanhemmuus”, ”Stressin kokeminen ja sen hallitseminen” on hyödynnetty DePanfilisin & Zlotnikin (2008) systemaattisen kirjallisuuskatsauksen kohteja. Heidän kirjallisuuskatsauksessaan on analysoitu yhdeksän amerikkalaisen kvantitutkimuksen tuloksia. Tutkimusasetelmissa ja muuttujissa oli eroja, joten kaikista kirjallisuuskatsauksen tutkimuksista ei löydy tietoa samoista asioista ja tutkimustulosten vertailu keskenään on vaikeaa (esim. toisissa on mitattu halua lähteä ja toisissa halua jäädä). Katsauksessa analyysin kohteena olevat tutkimukset on kuitenkin huolella valittu, joten niiden yhdessä muodostama kuva lastensuojelussa jatkamiseen yhteydessä olevista tekijöistä on melko kattava.

Zlotnik 2008, 1001). Näiden mukaan lastensuojelussa jatkavilla työntekijöillä on siis takanaan muuta työkokemusta.

Sukupuoli, siviilisääty ja vanhemmuus

Yleisellä tasolla tarkasteltuna lastensuojelun työntekijän sukupuoli ei näytä olevan yhteydessä lastensuojelussa lopettamis- tai jatkamisaikaisiin (Nissly ym. 2005; Rosenthal ym. 1998, ref. DePanfilis & Zlotnik 2008, 1001). Yhden tutkimuksen tarkemmassa tarkastelussa, jossa tutkittavien joukosta poistettiin väliaikaiset työntekijät, naissukupuoli ennusti pienempää riskiä lopettaa (Rosenthal & Waters 2004). Jan Nisslyn ym. (2005) tutkimuksessa ei näkynyt siviilisäädyn ja vanhemmuuden yhteyttä lopettamisaikomuksiin. Työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet olivat sen sijaan merkittävästi yhteydessä lopettamisaikomuksiin.

Stressin kokeminen ja sen hallitseminen

Äärimmäisen stressin eli loppuun palamisen (burn-out) dimensiot ovat uupumusasteinen väsymys (EE), kyynistyminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Korkean uupumusasteisen väsymyksen tason on todettu olevan merkittävässä yhteydessä lopettamiseen (Drake & Yadama 1996), kun sen sijaan kohtuullinen taso uupumusasteista väsymystä ennustaa halua jäädä lastensuojeluun. Myös matala kyynistymisen taso ennustaa jäämistä (Cahalane & Sites 2004, ref. DePanfilis & Zlotnik 2008, 1001), mutta kyynistymisen tason ei kuitenkaan ole todettu olevan merkittävästi yhteydessä lopettamisaikaisiin (Drake & Yamada 1996). Asiakkaisiinsa ja työhönsä kyynisesti suhtautuvat eivät siis näytä olevan ensimmäisenä siirtymässä pois alalta. Asiakkaiden valitukset huonosta kohtelusta eivät siten välttämättä ole aiheettomia, joten niitä tulisi kuunnella herkällä korvalla. Burn-outin kolmas dimensio, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, ei ollut yhteydessä jatkamis- tai lopettamisaikaisiin (Drake & Yamada 1996; Calahane & Sites 2004, ref. DePanfilis & Zlotnik 2008, 1001).

Stressin hallitsemista henkilökohtaisella tasolla auttavat yksilön hyvät, psykologiset selvitysmiskeinot (coping skills), joita on kahdenlaisia: ongelmaan keskittyviä (problem-focused) tai tunteisiin keskittyviä (emotion-focused). Stressin kokemusta lievittää myös sosiaalinen tuki ja tietyt yksilön ominaisuudet, kuten hyvä itsearvostus

(self-esteem), sitkeys (resilience), sietokyky (hardiness), itsekontrolli ja fyysisten rentoutusmenetelmien, kuten kuntoilun hyödyntäminen. Naisilla rasitukselta yleisesti suojaaviksi niin sanotuiksi resilienssitekijöiksi mainitaan energisyys, itseluottamus, sopeutumiskyky ja stressinhallinta, joiden on todettu olevan yhteydessä jaksamiseen ja työnimiuun. (Perho 2009, 8; ks. myös Hakanen 2004 & 2005.)

Yksilön coping -strategiat voidaan jakaa myös aktiivisiin (engaged/active) ja vältteleviin (disengaged/avoidant). Kumpikaan strategia ei näytä suojaavan paremmin uupumuksesta. Aktiivisia ja ongelman ratkaisuun keskittyviä selviytymiskeinoja käyttävät eivät tunteneet kyynistymistä ja tunsivat saavansa aikaan tuloksia työssä. Ongelman ratkaisuun keskittyvä strategia ei auta kuitenkaan käsittelemään työhön liittyvää tunnekuormaa, ja juuri tunneperäisen uupumisasteisen väsymyksen on katsottu muodostavan burnoutin ytimen. Tunteisiin keskittyvä coping -strategia voi ehkäistä (täydellistä) loppuun palamista. (Anderson 2000, 839.)

Yksilön korkeiden pystyvyysodotusten (self-efficacy beliefs), vahvan tunteen omista taidoista, kyvyn navigoida organisaation byrokratiassa, palvelusajan pituuden sekä työparilta saadun tuen ja työparisuhteen laadun on todettu olevan yhteydessä jatkamiseen (Westbrook ym. 2006, 43).

Alberta Ellet ym. (2007, 274) listaavat tekemänsä laajan laadullisen tutkimuksen (58 focusryhmähaastattelua/396 osallistujaa/1200 henkilötyötuntia dataa) tulosten pohjalta seuraavat jatkamista työssä tuottavat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet:

- Omaa vaadittavat koulutukset ja tarpeelliset työtaidot.
- Henkilökohtainen ja ammatillinen sitoutuminen lastensuojelutyöhön ja asiakkaisiin ja halu saada aikaan muutosta asiakkaiden tilanteessa.
- Realistinen mieluummin kuin idealistinen työn suhteen, avoimuus, eituomitsevuus, joustavuus.
- Hyvät organisointi- ja ajanhallintakyvyt.
- Ei ota asioita henkilökohtaisesti.
- Huumorintaju (huumorista laajasti myös Westbrook ym. 2006, 50-51, Moran & Hughes 2006 kokonainen artikkeli huumorista stressin helpottajana)
- Halu kuunnella ja oppia toisilta.
- Hyvä ammatillinen arviointikyky ja kyky itsereflektioon ja oppimiseen.

Tonya Westbrook ym. (2006, 50) listaavat myös työntekijän taitoja ja ominaisuuksia, joita tarvitaan selviämiseen lastensuojelutyössä: tehokkaat ajanhallinta- ja organisointikyvyt, avoin ei-tuomitseva asenne, hyvä itseluottamus, henkilökohtainen sitoutuminen asiakkaisiin ja ammattiin, myötätunto yhdistettynä jämäkkyyteen, intuitio, itseen kohdistuvat vahvat pystyvyysodotukset, on oltava sekä tiimipelaaja että pystyttävä työskentelemään itsenäisesti, kyky tuoda omat tarpeensa esiin ja ongelman ratkaisusta nauttiminen. Asioiden on pitäminen oikeissa mittasuhteissaan sekä tasapaino työn vaatimusten ja henkilökohtaisen elämän välillä nousivat tutkimuksessa äärimmäisen tärkeiksi.

Viimeksi mainitussa tutkimuksessa haastateltavat antoivat paljon vinkkejä, kuinka työn ja henkilökohtaisen elämän tasapainossa pitämisessä voi onnistua. Työasiat on opeteltava jättämään työpaikalle, on pidettävä yllä liikuntaharrastusta ja muita harrastuksia, otettava kerralla pitkä patkka lomaa (vähintään 2–3 viikkoa), ei pidä katsella lasten laiminlyöntiä ja hyväksikäyttöä sisältäviä televisio-ohjelmia sekä pitää kieltäytyä konsultoimasta ystäviä ja sukulaisia heidän ongelmissaan. Myös joustavuus ajattelutavoissa helpottaa työssä, jossa joudutaan usein harmaalle alueelle, jossa ei ole selkeitä oikeita ja vääriä vaihtoehtoja. (Emt., 50)

Irrrottautumisen työstä on todettu olevan tärkeää jaksamisen kannalta. Lastensuojelun työntekijöillä on kuitenkin todettu olevan vaikeuksia ottaa etäisyyttä työhönsä tunteiden tasolla. Heillä on siksi tunnepitoista ahdistusta ja organisatorisista pakoista johtuvaa ahdistusta muita sosiaalityöntekijöitä enemmän ja heillä on myös enemmän sairauspoissaoloja. Silti lastensuojelun työntekijät eivät raportoineet alempaa työtyytyväisyyttä kuin muiden työalueiden sosiaalityöntekijät. Aiemmissa, 1990-luvulla tehtyjen tutkimusten perusteella asia ei ollut näin yksiselitteinen, koska silloin todettiin muun muassa, että stressikokemukset eivät ole merkittävästi yhteydessä tietyllä työalueella tai tiettyjen asiakasryhmien kanssa työskentelyyn. (Coffey ym. 2004, 735–736; Collins 2008, 1175) Lastensuojelun sosiaalityössä vaikuttaa siten olevan tekijöitä, jotka laimentavat kuormittavien tekijöiden vaikutusta.

(Kvantitatiivinen) yleinen työtyytyväisyys -mittari ei erotellut tutkimuksessa työntekijöitä, joilla oli korkea riski jättää työalue ja työntekijöitä joilla oli alhainen

riski siihen. Sen sijaan tarkemmilla työtyytyväisyyden aladimensioilla oli mahdollista löytää korrelaatiota työalueelle jäämiseen. Näitä aladimensioita olivat palkka, paperityön määrä ja organisaation antama tuki. Tässä näkyi myös ammatillisen sitoutumisen merkitys, sillä ammatillinen sitoutuminen huolenpidon dimensiolla korreloi vahvimmin työntekijän intentioon jäädä lastensuojeluun. (Westbrook ym. 2006, 41.)

4.4 Asiakassuhteisiin liittyvät jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat tekijät: suhteiden luonne, muutostyön mahdollisuus, tunteet ja työntekijän orientaatiopohja

Sosiaalityöntekijän työtyytyväisyydestä ja halusta pysyä työalueella puhuttaessa useimmiten kiinnitetään huomiota työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, taitoihin ja motiiveihin sekä työn ja työorganisaation piirteisiin. Melko vähälle huomiolle tässä yhteydessä on jäänyt sosiaalityöntekijän asiakaskunnan ja asiakassuhteiden laadun merkitys. Tutkimusten mukaan asiakkaiden kanssa kontaktissa olo voi lisätä sosiaalityöntekijän työtyytyväisyyttä. (Anderson 2000; Vinokur-Kaplan 1991, ref. Stalker 2007, 184.) Toisaalta sosiaalityöntekijöiden keskuudessa puhutaan vaikeista asiakkaista tai haastavista piireistä (asuinalueista), joissa työntekijät eivät viihdy pitkään. Tässä luvussa esillä olleissa tutkimuksissa juuri lastensuojelu mainitaan haastavimmaksi sosiaalityön työalueeksi. Aiemmissa, 1990-luvulla tehdyissä tutkimuksissa asia ei ollut näin yksiselitteinen, koska silloin todettiin muun muassa, että stressikokemukset eivät ole merkittävästi yhteydessä tiettyihin asiakasryhmiin ja todettiin myös, että vanhusten parissa työtä tekevät kokivat enemmän stressiä kuin lastensuojelussa työskentelevät. (Coffey ym. 2004, 735–736, Collins 2008, 1175.)

Asiakkailla näyttäisi siis kuitenkin olevan merkitystä sosiaalityöntekijän työssä jaksamiselle ja jatkamiselle. Tässä alaluvussa tarkastellaan asiakassuhteiden luonteen, asiakassuhteissa nousevien työhön liittyvien tunteiden sekä työntekijän oman työorientaation ja työmotivaation lähteiden vaikutusta työssä jaksamiseen ja haluun jatkaa siinä. Työmotivaatio on otettu mukaan tähän asiakassuhteita käsittelevään alalukuun, koska se voidaan ymmärtää sosiaalisissa suhteissa rakentuvana jatkuvana prosessina enemmän kuin työntekijän pysyvänä ominaisuutena.

Sosiaalityön asiakassuhteiden luonne ja muutostyön mahdollisuus

Työtyytyväisyyttä lisää, kun työntekijä kokee, että hänen työllään on vaikutusta: että sosiaalityöntekijä saa aikaan muutosta parempaan suuntaan asiakkaiden tilanteessa. Onnistumiset työssä edellyttävät myös hyviä asiakkaita. Sosiaalityön asiakkaat eivät kuitenkaan ole aina niin sanotusti hyviä. He voivat olla motivoitumattomia tai kykenemättömiä muutokseen, he ilmaisevat epäluottamusta työntekijäänsä, mikä voi edelleen vaikeuttaa yhteistyötä. Joskus taas asiat työssä ja asiakkaiden kanssa voivat sujua erinomaisesti. Tällöin työssä voi olla mukana jopa puhdasta onnea: hetki asioihin puutumiselle on oikea ja asiat etenevät sen jälkeen kuin siivillä. Kun työssä menee hyvin, se saa yleensä aikaan työntekijässä innostusta ja jatkamista. Toisaalta voidaan kysyä, jakaako asiakas aina työntekijän kanssa saman käsityksen asiakassuhteen tilasta. Joskus työntekijällä voi olla vain itsellään tunne, että nyt onnistun. Siksi voi olla perusteltua käyttää tovi sen pohtimiseen, perustuuko havainto onnistumisesta sille, mitä asiakkaan elämässä oikeasti tapahtuu. (Shaw & Shaw 1997, 6.)

Jotta sosiaalinen auttamistyö onnistuisi, asiakkaaseen on luotava hyvä suhde. Hyvän suhteen luominen edellyttää sopivaa määrää läheisyyttä. Samalla sosiaalityöntekijän odotetaan kuitenkin olevan ammatillinen ja noudattavan tiettyjä ammatillisia rajoja ja ammattietiikkaa. Rajojen on ajateltu suojelevan asiakkaita mahdollisilta vahingoilta, joita työntekijä-asiakas -suhteessa voi aiheutua johtuen valtasuhteen epätasapainosta. Siinä on nähty erilaisia hyväksikäytön mahdollisuuksia, johtaen suhteeseen työntekijän ja asiakkaan välillä, pahimmillaan päätyen jopa seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Sen estämiseksi on nähty parhaaksi minimoida kaikenlainen harmitonkin vastavuoroisuus asiakassuhteessa. (Alexander & Charles 2009, 6–7.)

Asiakassuhteet ovat kuitenkin ihmissuhteita, siinä missä muukin toistuva kanssakäyminen toisten ihmisten kanssa, joita leimaa yleensä vastavuoroisuus ainakin jossakin määrin. Näin ollen asiakas ei ole vain passiivinen, saava osapuoli vaan suhteen laatuun (tiedostamattaan) aktiivisesti vaikuttava osapuoli. Sosiaalityöntekijän onkin todettu kokevan vastavuoroisuutta asiakassuhteissaan ja voivan saada asiakkailtaan jopa 'huolenpitoa'. Asiakkaat ilmaisevat vastavuoroisuutta joko avoimen peittelemättömästi tai pieninä eleinä. Avoimia vastavuoroisuuden ilmaisuja voivat olla asiakkailta saadut pienet lahjat, halaukset, kutsut joihinkin tilaisuuksiin, viestit ja

kirjeet. Pieniksi vastavuoroisuuden eleiksi asiakkaan taholta sosiaalityöntekijät kuvaavat esimerkiksi ystävällisyyden osoittamisen, kuulumisten kyselyn ja yhdessä nauramisen. Tutkittavat kertoivat myös asiakastilanteista, joissa he kokivat asiakkaan arvostaneen työntekijää ihmisenä, ei vain ammattilaisena, ja tuntemuksista, että asiakkaan ja työntekijän välinen suhde on ollut asiakkaalle tärkeä jopa sellaisessakin tilanteessa, jossa tapauksella oli onneton loppu. (Emt., 12–14.)

Ammatilliset normit asettavat vastavuoroisuutta kokevan sosiaalityöntekijän kuitenkin tilanteeseen, jota hän ei voi ammatillisesti puolustella. Edellä siteeratut Carla Alexander ja Grant Charles (2009, 20) ehdottavatkin työntekijä-asiakas -suhteen käsitteellistämiseen mahdollisesti radikaalejakin muutoksia ja ottamaan käsitteellistyksissä huomioon suhteen molemmat osapuolet ja vastavuoroisuuden sekä sen, että työntekijä on mukana asiakassuhteessa aina myös omana itsenään, ei vain ammattilaisena. He korostavat, että työntekijä muuttuu työnsä kautta koko ajan myös ihmisenä ja työ tarjoaa rakennusaineita sekä ammatilliselle että henkilökohtaiselle identiteetille. Nykyinen tapa käsitteellistää asiakassuhde jättää heidän mukaansa minän ja identiteetin kehityksen työssä liian vähäiselle huomiolle. Ammatillisten rajojen ylläpito on nähty tärkeäksi myös siksi, ettei asiakkaita asetettaisi eriarvoiseen asemaan ja jottei asiakkaalle tarjoutuisi mahdollisuutta manipuloida työntekijää. Entä mikä on ammatillisten rajojen ylläpidon merkitys työntekijän näkökulmasta, kuten niiden merkitys työntekijän jaksamiselle ja ammatillisuuden kehittymiselle? Kokemukset siitä, että ihmisiähän tässä molemmat ollaan, voivat olla jossain tilanteessa voimaannuttavia puolin ja toisin. Toisaalta jossain toisessa tilanteessa työntekijälle voi olla helpotus saada vetäytyä ammatillisen roolin alle. (Ks. esim. Metteri 2003.)

Edellä kerrottujen positiivisten kokemusten lisäksi asiakassuhteissa voi tulla eteen pahojakin negatiivisia kokemuksia. Ne voivat olla uhkailua, haistattelua tai muuta sanallista väkivaltaa. Pahimmillaan työntekijä voi joutua kokemaan asiakassuhteissa fyysistä väkivaltaa, joka voi olla esimerkiksi käsiksi käymistä, estämistä tai aseella aiheutettua. Lienee päivänselvää että fyysisen väkivallan kokeminen on työntekijälle traumatisoivaa ja lisää työntekijän uupumusoireita (Jayatrane ym. 1991, ref. Stalker ym. 2007,183).

Sosiaalityöntekijän orientaatiopohja ja motivaatio työssä

Henkilökohtaista motivaatiota lastensuojelutyön tekemiseen on kuvattu tutkimuksissa monilla eri käsitteillä, kuten missio/kutsumus, altruismi, psykologinen palkitsevuus, velvollisuus auttaa, huolenpito (human caring) tai halu palvella (service orientation). Tutkimuksissa on todettu positiivinen yhteys työntekijän halun pysyä lastensuojelussa ja henkilökohtaista sitoutumista työhön kuvaavien motiivien välillä. Henkilökohtaista motiivia kuvaavien käsitteiden erilaisuudesta huolimatta niiden voidaan todeta kuvaavan työntekijän huolta toisten ihmisten hyvinvoinnista ja halua parantaa sitä. Kiinnostava huomio on se, että ammatillinen sitoutuminen juuri huolenpidon dimensiolla korreloi vahvimmin työntekijän intentioon jäädä lastensuojeluun. (Westbrook ym. 2006, 41–43.) Monet, eri metodein tehdyt tutkimukset (kvanti, kvali, mixed methods) yhdistävät lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden halun jatkaa työssä työntekijällä olevaan henkilökohtaiseen motivaatioon haluun auttaa toisia. (Ks. lista emt., 57.) Myös työtyytyväisyyden ilmenemistä yhtä aikaa uupumisoireiden kanssa on selitetty työntekijän vahvalla sitoutumisella lasten elämän parantamisen missioon ja haluun palvella yhdistettynä työntekijän uskoon, että sosiaalityöllä voi muuttaa ihmisten elämää paremmaksi (Landsman 2001).

’Missio’ voi olla ollut työntekijän kimmokkeena tai motiivina hakeutua alalle. Motiivi ja motivoituneisuus eivät kuitenkaan välttämättä ole työntekijän pysyviä ominaisuuksia tai luonteenpiirteitä vaan motivaatio voidaan nähdä prosessinomaisesti rakentuvana ja työn arkipäivässä monien tekijöiden yhteisvaikutuksen kautta jatkuvasti uusiutuvana. Asiakassuhteilla ja saavutetuilla työn tuloksilla voi olla vaikutusta motivaation tai mission elävänä pysymiseen. Myös työyhteisöllä voi olla suuri merkitys, sillä työyhteisö voi auttaa jäsentään hallitsemaan stressiä ja kehittämään sitkeyttä (resilience), joka tuottaa työalueella pysymistä (Collins 2007, 258).

Carol Baines (1998) on määritellyt sitoutumisen hoivatyön etiikkaan (commitment to ’ethic of care’) suurimmaksi vaikuttajaksi sosiaalityön ja muiden naisammattien kehityksessä 1900-luvulla. Maternaalinen feminismi oli ideologia, joka kannusti naisia astumaan julkisen sfääriin. Ideologian mukaan naisilla oli perittyjä tai luontaisia hoivataipumuksia ja heitä vaadittiin laajentamaan huolenpitorooliaan julkiselle sfäärille. Naiset yrittivät ylläpitää hoivatyön etiikkaa ja samalla taistella itselleen tasa-

arvoa ja itsenäisyyttä. (Emt., 35-38; Stalker ym. 2007, 188.) Voidaankin ajatella, että ehkä nykyinen lastensuojelun työntekijä on tämän ristiriitaisuuden ruumiillistuma. Yhtäältä palkkaa nauttivana ammattilaisena hän edustaa kasvanutta itsenäisyyttä ja tasa-arvoa, toisaalta hän tekee pitkää päivää, on vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa, jotka usein aliarvioivat häntä ja torjuvat hänen avun tarjouksensa. Näiden seurauksena hän kärsii ruumiillisesta väsymyksestä ja uupumisoireista. Palkka on huonompi kuin muiden saman tason ammattilaisten ja ammatin status on heikompia. Silti hän sanoo rakastavansa työtään – se kun edustaa tärkeää hoivatyötä ja sen avulla muutetaan lasten elämää paremmaksi. Nämä syyt näyttävät tekevän yksilön resurssien tyhjentämisen hyväksyttäväksi tai ainakin siedettäväksi. (Stalker ym. 2007, 188.)

Yleisesti työelämää koskevissa tutkimuksissa työn ulkoisessa palkitsevuuden (esim. palkka, arvostus, turvallisuus), päätöksentekoon osallistumisen ja työn haasteellisuuden arvostamisessa naiset ja miehet eivät eroa. Sen sijaan naiset antavat miehiä enemmän arvoa työn luonteelle (kiinnostus juuri tähän työhön, mahdollisuus käyttää omia kykyjään, olla luova), altruismille (mahdollisuus auttaa toisia ja antaa panos yhteisön hyväksi) ja sosiaaliselle palkitsevuudelle (tehdä työtä ihmisten parissa, tutustua uusiin ihmisiin). Suurin ero miesten ja naisten välillä mainituissa työhön suhtautumista kuvaavissa muuttujissa on altruismi -muuttujassa. (Marini ym. 1996, 50.)

Tutkimukset tukevat olettamusta, että tunne 'kutsumuksesta' tai vahva sitoutuminen työskentelyyn lastensuojelussa vaikuttavat merkittävästi työtyytyväisyyteen, haluun jatkaa työssä, matalaan uupumusoireiden määrään ja työn tuloksiin. Toisten ihmisten auttamisen kokeminen palkitsevana myös lieventää työn aiheuttaman ylikuormituksen negatiivisia vaikutuksia. (Stalker 2007, 184, 187.) Työntekijä todennäköisimmin jatkaa työssään mikäli hänellä on 'sense of mission' ja lisäksi hänellä on 'good fit with the job' (DePanfilis 2008, 996).

Näyttää siis siltä, että nainen on valmis ilmaisemaan altruismia työnsä kautta, antamaan panoksensa perheen ja yhteisön hyväksi hoivatyön kautta. Vaikka aiemmin todettiin, että altruismi-muuttujassa oli suuria eroja miesten ja naisten välillä, miesten ja naisten altruismin määrässä ei kuitenkaan ole löydetty eroja. Miesten altruismi vaan ilmenee yhteiskunnassa usein toisella tavalla kuin naisten: miehet ovat valmiita jopa

vaarantamaan henkensä eri tavoin ja menemään esimerkiksi sotaan toisten ihmisten puolesta. (Badgett & Folbre 2001, ref. Stalker 2007, 188.)

Todennäköisimmin lastensuojelussa jatkavat ajoittaisista uupumis- tai muista negatiivisista tuntemuksista huolimatta ne, jotka ovat tulleet alalle henkilökohtaisen, ammatillisen mission vuoksi ja sopivat tehtävänsä. Heillä on myös joustavuutta siirtyä työalueella toiseen positioon omien tarpeiden ja kiinnostusten muuttuessa työuran varrella. Tärkeä jatkamishaluja ylläpitävä tekijä tällaisille työntekijöille on esimieheltä työlle saatava tuki, joka on luonteeltaan konsultatiivista. (Bednar 2003, 8.)

Tunteet lastensuojelutyössä

Sosiaalityön työalueista erityisesti juuri lastensuojelussa työntekijä joutuu kohtaamaan monenlaisia, tunteita herättäviä työtilanteita ja asiakkaita voimakkaiden tunteiden vallassa. Lisäksi sosiaalityö ylipäättään on yksi niistä ammateista, joissa työntekijän tekemän tunnetyön merkitys on suuri. Työntekijä ilmaisee kasvojen ja vartalon liikkeiden kautta muille havaittavissa olevia tunteita ja hän tekee sen työssä enemmän ammattilaisen roolissa kuin yksityishenkilönä. Työntekijän olisi herätettävä asiakkaassa positiivisia tunteita ja pystyttävä kontrolloimaan omia tunteitaan. (Hochschild 1983.) Tunteet ovat myös väylä toisen ihmisen sisimpään, mutta niiden merkitys ammatillisen työn osana voidaan nähdä aliarvostettuna. Itse asiassa työskentely sääntöjen, ohjeiden ja prosessien kautta on johtanut tunteiden ohjailuun, manipulointiin, neutralointiin ja vääristelyyn. (Rogers 2001, 185, 190.)

Naisten on todettu valitsevan todennäköisemmin kuin miesten ammatin, johon sisältyy tunnetyötä ja naisten olevan näissä ammateissa tyytyväisempiä työhönsä kuin miehet samoissa töissä. Kun nainen kokee olevansa työssä tehokas juuri työskennellessään ihmisten kanssa, hän tuntee myös työtyytyväisyyttä. Miestyöntekijöillä tätä riippuvuutta ei ole todettu. Ihmisten kanssa työskentely ja tunnetyö eivät siis ole stressin ja työtytymättömyyden lähteitä naistyöntekijöille vaan päinvastoin voivat olla työtyytyväisyyden lähteitä. Sen sijaan, jos nainen joutuu kotipiirissään tarjoamaan paljon emotionaalista tukea puolisolleen tai muille perheenjäsenilleen, se näkyy kohonneina uupumisoireina työssä. Uupumisoireiden määrä oli pienempi, jos nainen raportoi jakavansa kotipiirin tunnetyön taakan puolisonsa kanssa. (Stalker 2007, 185.)

Sosiaalityön esiin nostamat tunteet työntekijässä voivat olla hyvin monenlaisia, kuten pelkoa, häpeää, syyllisyyttä, surua, avuttomuuden tunnetta. Sosiaalityöntekijät näyttävät pyrkivän kuitenkin useimmiten piilottamaan nämä tunteet työssä. Yhden tutkimuksen mukaan jopa 2/3 ajasta ne pyritään pitämään piilossa. Erityisesti agitaatiotunteiksi nimetyt viha, ärsyntyminen ja hermostuminen pyrittiin piilottamaan vielä useammin kuin muut tunteet. Pyrkimys vihaisten tunteiden tukahduttamiseen ei kuitenkaan välttämättä ole hyväksi työntekijän jaksamiselle, sillä pyrkimys niiden tukahduttamiseen oli yhteydessä mitattuun korkeaan stressin ja fyysisten oireiden määrään. (Stalker ym. 2007, 186.)

Asiakkaat tulevat hakemaan sosiaalityöntekijältä apua ja tukea usein hyvinkin negatiivisten ja traumaattisten elämäntilanteidensa ja -kokemuksiensa vuoksi. Huomiota on alettu kiinnittämään siihen, että nuo tilanteet voivat olla ammatillisen avun tarjoajalle itselleenkin hyvin stressaavia – ei vain niille, jotka joutuvat itse kokemaan tai olemaan silminnäkijänä tilanteissa. Tutkimuksissa on nostettu esiin huoli ammatillisen avun tarjoajien omasta henkisestä tilasta ja jaksamisesta myös lastensuojelussa työskentelevien (esim. Bride ym. 2003 ja 2009, Conrad & Kellar-Guenther 2006) osalta, kuin myös asiakkaan itsemurhan kokeneiden (Ting ym. 2006) ja lapsen seksuaalista hyväksikäyttöä kohdanneiden työntekijöiden osalta (esim. Bride 2004, Deighton ym. 2007). Työperäiseksi myötätuntouupumukseksi nimitetyssä ammattiauttajan tilassa hänen kiinnostuksensa asiakkaaseen ja kykynsä olla empaattinen on heikentynyt seurauksena henkisesti kuormittavasta työstä traumaattisia asioita kokeneiden asiakkaiden kanssa. Tällöin työntekijän tunteet eivät enää olekaan asiakkaan puolella. Sijaistraumatisoitumisessa hoidettavan kärsimys tarttuu hoitajaan sekä tiedostavalla että tiedostamattomalla tasolla ja voi ohjata työntekijän työskentelyä pois liian hankaliksi kokemistaan asioista, mikä ei ole asiakkaan etu. (Figley 1995 ja 2002, Toivola 2004, 330.)

Myötätunto- ja työuupumus kohtaa todennäköisesti jokaista auttamistyön tekijää jossain uran vaiheessa, joten niitä ehkäisevät toimet ovat tärkeitä. Jotkut ovat alttiimpia myötätuntouupumukselle, mutta riittävän suuri kuormitus voi aiheuttaa oireita lähes kenelle tahansa. Ylikuormitus työssä voi lisätä riskiä myötätuntouupumukselle vähentämällä psyykkistä joustavuutta. Empatiakyky on oleellista auttajan työssä, mutta

työssäjaksamisen kannalta on olennaista osata rajata oma ammatillinen rooli. Myötuntoupumukselta suojaavia tekijöitä ovat sosiaalinen tuki ja työntekijän henkilökohtaisena piirteenä jäämäkkyys. (Toivola 2004, 331.) Kaikkein altteimpia työuupumukselle ovat nuoret, kokemattomat työntekijät, joilla on vahva hoivaamishalu ja jotka samaistuvat liiaksi joihinkin asiakkaisiin ja joilla on työn suhteen korkeat ihanteet ja vahva sitoutuminen. (Anderson 2000, 840–841.)

Työntekijän uupumisesta voi olla vahingolliset seuraukset työn laatuun, kun uupuneelta menee paljon energiaa itsensä psyykkiseen suojeluun asiakkaiden kustannuksella. On myös todettu, että yhteistyökumppanit vähentävät yhteydenottoja toimistoon, jossa he ovat huomanneet olevan uupuneita työntekijöitä, koska he epäilevät heidän kykyään tehdä kunnollisia arvioita lapsen tilanteesta. (Anderson 2000, 846.)

Suomalaisessa tutkimuksessa on huomattu, että monista naisvaltaisista ihmissuhdeammateista siirrytään keskimääräistä useammin eläkkeelle masennuksen perusteella. Tämä pätee myös naisvaltaisen alan miespuolisiin työntekijöihin. Miehillä masennusperusteisia eläkkeitä alkoi eniten muun muassa fysioterapeuteilla, perus- ja lähihoitajilla sekä juuri sosiaalityöntekijöillä. Tyypillisesti masennuksen vuoksi ennenaikaiselle eläkkeelle siirtyvä on keskimääräisesti paremmin koulutettu kuin muista syistä eläkkeelle siirtyvä, hiukan alle 50-vuotias nainen. (Pensola & Gould 2009.) Pahimmillaan erittäin vaativa tunteita kuormittava ihmissuhdetyö voi siis johtaa työntekijän voimavarojen ennenaikaiseen loppumiseen. Kuten aiemmin jo tuli esiin, tunteisiin keskittyvillä (emotion-focused) stressinhallintakeinoilla voi olla mahdollisuus vähentää loppuun palamisen riskiä.

4.5 Sisäisen uran käsitteen mahdollisuudet työntekijän ja työn välisen dynamiikan tutkimisessa

Uran käsite liitetään useimmiten rakenteeseen, joka mahdollistaa työntekijän etenemisen ja ylenemisen tiedon, taidon, statuksen, palkan ja autonomian määrässä. Ura on yksisuuntaista liikettä eteenpäin tai taaksepäin. Se on autonominen, vapaaseen valintaan perustuva ja yksilöllinen. Rinnakkain käytettyjä termejä ovat muun muassa

ura, työura, ammatillinen ura, formaali ura, organisatorinen ura, elämänura, urakulku, urakehitys ja urapolku. Kaikissa ammateissa ja kaikilla ammattitasoilla ei voida havaita tällaista formaalia urakulkua. (Lähteenmäki 1995, 25–26.)

Työuran valintaa ja muotoutumista on tutkittu muun muassa kasvatustieteessä, psykologiassa, sosiologiassa, sosiaalipsykologiassa ja liiketaloustieteessä. Kolme keskeistä perinnettä ovat:

- Psykologisesti suuntautunut tutkimus, joka tarkastelee yksilötasolla uria ja elämänvaiheita sekä rakentaa niille malleja.
- Sosiologinen perinne, joka alkoi kehittyä Yhdysvalloissa 1940-luvun lopulla työmarkkinatutkimuksen piirissä.
- Sosiaalipsykologisia ja organisaatioteoreettisia lähtökohtia soveltava tutkimus, jossa uraa tarkastellaan yleensä organisaation kannalta. (Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 27.)

Tietämys työhyvinvoinnin kysymyksistä on nykyisin jo suurta ja kansainvälisesti myös sosiaalityö ja lastensuojelu sen osa-alueena ovat kohtalaisen hyvin olleet tutkimuskiinnostuksen kohteina. Aiempi työelämä tutkimus jätti vähemmälle huomiolle työhyvinvoinnin positiivisen puolen tutkimisen ja 2000-luvulle tultaessa haluttiinkin löytää uusia käsitteitä ja menetelmiä sen tutkimiseksi. Käyttöön otettu 'job engagement'-käsite muotoutui suomalaisessa tutkimuksessa 'työn imun' -käsitteeksi (Hakanen 2004 & 2005). Sen osa-alueiksi määritellään tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Työnimun luonne ei ole "flown" kaltainen hetkellinen huippukokemus vaan se on luonteeltaan pysyvämpi ja kaikkialle levittäytyvä tila. Sitä kuvastaa runsas aktivaatio ja mielihyvä, kun taas sen vastakohtaa työuupumusta luonnehtii vähäinen aktivaatio ja mielihyvä. (Hakanen 2004, 27–29.)

Tässä käsillä olevassa tutkimuksessa pyritään kehittämään sisäisen uran käsitettä. Tämä käsite voisi tarjota yhden mahdollisuuden tutkia työntekijän työuraa ottaen huomioon myös ei-formaalin 'urakehityksen' työssä. Sen avulla voi tehdä näkyväksi työssä jaksamisen ja jatkamisen osatekijöitä sekä kuvata työuralla olemisen ajallista prosessia työntekijän omana kokemuksena. Sillä voi olla käyttöä sellaisten ammattien uratutkimuksessa, joissa formaali uralla eteneminen on vähäistä tai jossa formaaliin uraan liittyvät arvostukset ovat vain osa työhön kohdistuvista arvostuksista (tms). Työnimun käsitteeseen verrattuna sisäinen ura voi kuvata kokonaisvaltaisemmin

työuran eri vaiheita ja työntekijän urallaan tekemiä henkilökohtaisia ratkaisuja ja niiden perusteluja. Käsitteenä se ei ole niin positiivisesti latautunut kuin työnimu. Sen kautta voi tutkia myös työntekijän ajoittaista jaksamattomuutta, mutta peruslähtökohtana on silti kuvata jatkuvuutta eli uraa, työalueella olemista ja sen vaikutusta työntekijään, jolloin kiinnostus kohdistuu työn ja työntekijän väliseen dynamiikkaan. Tällöin formaali ura ei ole fokuksessa, mutta ei ulossuljettukaan.

Sisäinen ura korostaa työntekijän omia, henkilökohtaisia työelleen antamia merkityksiä, motiivivia ja moraalialia. Sisäinen ura ei ole riippumaton muodollisesta ammatillisesta urasta, mutta ei määräydy pelkästään siitä. Ammatillisuudesta pyrimme tässä tutkimuksessa tuomaan niin ollen näkyviin muodollisen ammatillisuuden lisäksi informaalia ammatillisuutta sekä henkilökohtaista ja intiimiä. Esimerkiksi huolenpidon käsitteellistämässä on korostettu käytännöllisen, sosiaalisen ja poliittisen rinnalla henkilökohtaista, eettistä ja eksistentiaalista elementtiä (esim. Stengård 2006). Pyrimme samankaltaiseen moniulotteiseen lähestymiseen. Väitteemme on, että lastensuojelutyö ei palaudu yksistään professionaaliin sitoumuksiin vaan tarvitaan edellisen kaltaista laajaa näkemystä siitä, mikä työntekijää pitää lastensuojelun kaltaisessa vaikeassa ja vaativassa työssä.

Sisäisen uran käsitteen taustavaikuttajana on ollut Goffman (1961), joka on tarkastellut moraalista uraa. Moraalista uraa on tutkittu muun muassa lainrikkojen ”alalla pysymisen” näkökulmasta (Kääriäinen 1994). Ammattiurien ja ammatillisuuden kehittymisen tutkimisessa on alettu käyttää myös sisäisen tarinan käsitettä (Ylijoki 1998; Hänninen 2000; Syrjälä 2002a; Syrjälä 2002b ja Löyttyniemi 2004). Esimerkiksi Syrjälä on tutkinut opettajia ja Löyttyniemi lääkäreitä. Hoitotyötä tekevien ihmisten moraalista urasta löytyy jotakin tutkimusta (esim. Gaygill 1993). Sosiaalityöntekijyyttä on sen sijaan tutkittu sisäisen tarinan tai moraalisen uran näkökulmasta melko vähän (Blau 1983; Lundgren 1984). Edellä oleviin käsitteisiin tukeutuen pyrimme kehrittelemään omaa sisäisen uran käsitettä yhdistämällä näihin lähtökohtiin elämäkerrallisen ja narratiivisen ulottuvuuden.

Johnsonin (1983) mielestä ammatillisen uran tarkastelu elämäkerran kautta tuottaa kokonaisen kirjon asioita, joita suppea uratarkastelu ei tuo esiin. Näitä ovat muun muassa erilaiset asenteet, näkemykset ja tulevaisuudenkuvat. Samalla nämä elämän-

tarinat kertovat tarinaa siitä yhteiskunnasta, jossa kertoja elää ja urautuu. Johnson tutkijatovereineen rakensi tutkimusaineistojensa kautta erilaisiin sosiaalisiin instituutioihin piirtyviä malliuria ja yksilöllisiä eli subjektiivisia uria niiden sisällä. Tutkimuksessa lääkärien erikoisalan valinnasta Johnsonin löydöksiä olivat muun muassa valinnan ennustamattomuus ja vaihtelu siinä, mitä samankaltaisista elämäntapahtumista kullekin urallaan osui. Johnsonin mukaan professionaalisen uran lineaarisen logiikan ei näytä olevan mahdollista toteutua lääkärin uralla. (Johnson 1983, ref. Löyttyniemi 2004, 33–34.)

Toivomme, että sisäisen uran käsite antaa mahdollisuuden käsitellä työuralla olemisen problematiikkaa sosiaalityö -tieteenalan tutkimuksessa moniulotteisemmin kuin perinteiset tavat tarkastella sitä professionaalisen työn tai kutsumustyön kautta. Se tuo paremmin näkyväksi niitä suhteita, joita on työntekijöiden henkilökohtaisen ja ammatillisen sitoumuksen, työtehtävien ja työehtojen välillä. Sisäinen ura on arvovapaa käsite päinvastoin kuin esimerkiksi kutsumustyön käsite. Esitämme, että sisäisen uran käsitteellä voitaisiin laajemmin ymmärtää ulkoisen ja sisäisen vuoropuhelu, sillä sisäinen viittaa siihen, että jotain on myös ulkopuolella. Juuri sisäisen uran ja kontekstin välinen suhde on kiinnostava. Sisäinen ja ulkoinen keskustelee koko ajan tutkimuksessamme ja henkilökohtainen on vahvasti sidoksissa kulttuuriin.

Sisäinen ura on lähellä Goffmanin moraalisen uran käsitettä, mutta suomenkielessä moraalinen ura -käsite voidaan tulkita toisella tavalla kuin tutkimuksessamme tarkoitamme. Moraali konventionaalisessa mielessä, käsityksenä oikeasta ja väärästä, on kysymyksineen hyvin lähellä sosiaalityöntekijyyttä ja sen ammatillisia sitoumuksia ja etiikkaa, mutta tässä tutkimuksessa emme tarkoita vain sitä. Toki Goffmankaan ei käsittääksemme tarkoittanut vain henkilön toiminnan eettisyyttä, vaan hänellä moraalisen uran käsite pitää sisällään ajatuksen siitä, että tietyllä uralla eläminen ja toimiminen muuttaa ihmistä – vaikka sitten ura melisairaalapotilaana tai rikollisena kuten Juha Kääriäisen (1994) tutkimuksen kohdehenkilöillä. Moraalisen/sisäisen uran näkökulmasta kiinnostavaksi nousee tässä tutkimuksessa siten myös kysymys siitä, kuinka lastensuojelun sosiaalityöntekijänä toimiminen vaikuttaa ihmiseen.

Sisäinen ura on lähellä myös subjektiivisen työuran käsitettä. Subjektiivinen urakehitys nähdään tapahtuvaksi minäkuvan ja persoonallisuuden kehitysprosessina. Yksilön kapasiteettia rakennetaan ennen kaikkea omaa ammatillista identiteettiä ja minäkuvaava vastaavaksi. Uratarkastelu ulottuu havaittavissa olevan toiminnan taakse yksilön kokemustasolle, myös siihen mihin yksilö toiminnallaan pyrkii ja miten tyydyttäväksi hän sen kokee. (Lähteenmäki 1995, 26–27.)

Haluamme tutkia sisäistä uraa tutkittavien kertomusten kautta. Brannenin ym. (2009) tavoin haluamme kysyä, mikä edesauttaa (tapahtumat, olosuhteet, elämänvaiheet) menemään ensimmäiseen lastensuojelun työpaikkaan ja mitkä ovat tärkeimmät narratiiviset resurssit, joita henkilöt käyttävät selittäessään sitoutumisen syntyä. Tässä pääluvussa on tullut näkyväksi aiemman tutkimuksen pohjalta se, että lastensuojelun sosiaalityössä työn kohde ja työn luonne ovat työntekijälle tärkeitä. Jaksamista ja jatkamista tukevan uran perusta näyttää tulevan siitä, että työntekijällä on työhön sopivat persoonakohtaiset ominaisuudet ja perussitoumukset työhön henkilökohtaisella tasolla. Jatkuvuutta (sitoutumista ja motivaatiota) rakennetaan kuitenkin työn arjessa joka päivä, ulkoisen ja sisäisen vuoropuhelussa sekä puheen tasolla. Tässä alaluvussa esitetyn pohjalta näemme sisäisen uran käsitteen sosiaalityöntekijän ammatillisen työn tutkimiseen hyvin soveltuvaksi – jopa paremmin kuin muiden tässä alaluvussa esittelemiemme ei-formaalin uran tutkimiseen käytettyjen käsitteiden, jotka vaativat tutkijalta psykologisten tai sosiologisten käsitteiden syvällisempää hallintaa kuin sosiaalityön tutkijalla yleensä on. Tämän tutkimuksen empiirinen osa pohjustaa ymmärrystä sosiaalityöntekijän urasta ja työntekijälle urallaan merkityksellisistä asioista, mutta vaatii jatkukseen tarinallisuutta hyödyntävän osuuden, jossa paneudutaan tarkemmin jaksamiseen ja jatkamiseen sisäisinä urina ja henkilökohtaisella tasolla. Se osuus on aivan oman raporttinsa aihe.

5 Tutkimustehtävät ja tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät

Tässä tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ja kuvailemaan laadullisen tutkimusperinteen pohjalta, millaiseksi tutkittavat kokevat kuntakontekstissa tehtävän lastensuojelun sosiaalityön työnä ja urana tällä hetkellä. Tutkimuksen fokus on työssä jaksamista ja jatkamista tuottavissa asioissa ja kokemuksissa. Tutkimuksessa selvitetään sitä, kuinka työntekijät ovat kestäväällä tavalla vastanneet työstä ja sen kontekstista nouseviin haasteisiin sekä löytäneet ja luoneet itselleen mielekkään ja jatkamista tukevan työn tekemisen tavan. Tutkimus on ennen kaikkea lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin kohdistuva haastattelututkimus. Sen lisäksi kuvaa monipuolistetaan laajemmin lastensuojelun työntekijöille kohdistetun kyselyn tuottamalla yleiskuvauksella.

Tutkimme lastensuojelua tekevien sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä siitä, mitkä tekijät saavat heidät jaksamaan ja jatkamaan lastensuojelussa. Yksilöidyt tutkimustehtävät ovat:

- 1) Millainen on lastensuojelun sosiaalityössä työskentelevien ammatillinen historia ja profiili?
- 2) Millainen on ajankohtainen kuva lastensuojelun sosiaalityöstä työntekijän työnä työntekijöiden itsensä kuvaamana?
- 3) Mistä syntyy työssä jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelun sosiaalityössä?
- 4) Millaiseksi muodostuu sosiaalityöntekijän sisäinen ura lastensuojelun sosiaalityössä?

Tarkennettuina tutkimuskysymyksinä tarkastelemme:

- Lastensuojelutyön tekemisen ammatillinen historia: millainen koulutus, millainen työtehtävä ja sen tukirakenteet on lastensuojelutyötä tekevilla?
Lastensuojelutyön tekemisen henkilökohtainen historia: milloin, miksi ja miten hakeutui tähän tehtävään? Millaiset asiat ovat työssä itselle tärkeitä, mitkä asiat ovat vaikeita?

- Työn keskeinen sisältö ja siihen vaikuttavat tekijät? Lastensuojelutyön erot yleensä sosiaalityöhön? Työn ulkoisten ehtojen vaikutus asiakkaiden parissa tehtävään työhön? Työhön liittyvät näkymät?
- Lastensuojelutyön ristiriitoihin vastaaminen: miten lastensuojelutyötä tekevät työntekijät ratkaisevat asiakastyössä kohdattavat ristiriidat ja jännitteet? Miten työntekijät ratkaisevat lastensuojelun toimintaympäristön muutosten vaikutukset omaan työhön?
- Lastensuojelutyön tekemisen henkilökohtainen, kollektiivinen ja professionaalinen luonne: miten vaikuttavat jaksamiseen ja jatkamiseen ja miten niiden vaikutus on mahdollisesti vaihdellut oman työssä toimimisen aikana?
- Miten työ lastensuojelussa vaikuttaa työntekijään? Miten työssä kohdattavat lasten ja perheiden tilanteet vaikuttavat omaan itseen ja työn tekemiseen? Miten työtilanteissa eteen tulevat tunteet vaikuttavat omaan itseen ja jaksamiseen?

Tässä tutkimuksessa pyritään kehittämään myös sisäisen uran käsitettä sosiaalityön tutkimukseen sopivaksi. Käsite voisi tarjota yhden mahdollisuuden tutkia ja tehdä näkyväksi työssä jaksamisen ja jatkamisen osatekijöitä sekä kuvata työuralla olemisen ajallista prosessia ja työn vaikutusta työntekijään työntekijän omana kokemuksena. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää sisäiseen uraan yhteydessä olevia asioita konkreettisella tasolla, jotta myöhemmin voitaisiin tarkentaa käsitteen sisältö ja osa-alueet yleisellä tai abstraktilla tasolla.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa selvitetään tutkittavien omia kokemuksia tämän päivän lastensuojelun sosiaalityössä jaksamista ja jatkamista tuottavista asioista. Valitulla laadullisella aineistonkeruumenetelmällä pyritään saamaan tietoa tutkittavien omasta näkökulmasta (Eskola & Suoranta 1998, 13–17). Rinnalla pyrittiin muodostamaan kontekstoivaa kuvaa lastensuojelutyötä tekevistä kyselyn avulla.

Tälle tutkimukselle valittiin aineiston päähankintametodiksi temaattinen ryhmähaastattelu. Ryhmähaastattelu on toimiva menetelmä silloin, kun tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita osallistujia yhdistävistä asioista. Tässä tapauksessa ammatillinen toiminta lastensuojelussa oli osallistujia yhdistävä tekijä. Lisäksi heitä yhdisti melko

samantapainen työkokemus lastensuojelusta ja valmius puhua jaksamisesta ja jatkamisesta.

Kummankin kaupungin lastensuojelun sosiaalityössä työskentelevät saivat kyselyn, jonka lopussa sosiaalityöntekijät saivat ilmoittaa halukkuutensa osallistua myös haastatteluun. Haastatteluun sai halutessaan ilmoittautua myös sähköpostitse, jotta lomakevastauksen anonyymisyys säilyisi. Tutkimus perustuu laadulliseen poikkeileikkausaineistoon, joka asettaa rajoitteet sisäisen uran ajallisen kehityksen tutkimiselle. Ongelma pyrittiin ratkaisemaan tietyllä tasolla jo ennalta valitsemalla haastateltavat aiempaan tutkimukseen perehtymiseen pohjautuen työvuosien ja uran perusteella muodostetuista kategorioista, jotka olivat noviisit (alle 2 vuotta lastensuojelun sosiaalityössä), kokeneet (n. 2–10 v.), konkarit (yli 10 v.) ja esimiehet. Tutkittaville tarjottiin mahdollisuus itse organisoida ryhmänsä, koska ajattelimme sen nostavan aineiston laatua, kun tutkittava saa valita henkilöt, joiden kanssa haluaa osallistua tutkimushaastatteluun, jossa mahdollisesti puhutaan hyvinkin henkilökohtaisesti aiheista. Tämä ei kuitenkaan täysin toteutunut vaan osa ryhmistä organisoitiin loppuun tutkijan toimiessa välittäjänä, sillä eri yksiköistä ilmoittautuneiden osallistujien saaminen saman pöydän ääreen oli aikataulullisesti haasteellista. Ryhmän jäsenten selvittyä haastatteluun ilmoittautuneella oli kuitenkin vielä mahdollisuus vetäytyä. Kukaan ei kuitenkaan käyttänyt tätä mahdollisuutta.

Ryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Haastattelu on haastattelijan alulle panemaa keskustelua, jolla on ennalta päätetty tarkoitus. Haastatteluksi kutsutaan tiedonkeruutapaa, jossa tutkittavilta kysytään heidän omia mielipiteitään ja vastaus saadaan puhutussa muodossa. Haastattelussa tutkija on kiinnostunut haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Näiden pohjalta tutkija saa kuvan vastapuolen elämysmaailmasta. Jokainen ihminen kokee asiat yksilöllisesti ja jokainen haastattelu on siten ainutlaatuinen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 41–43.)

Tutkimushaastattelun lajeista tässä tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa, jotka ovat samoja kaikille haastateltaville eli meidän tutkimuksessa kaikille ryhmille. Haastattelun teemat

eli aihepiirit ovat siis etukäteen määritellyt, mutta strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Haastattelutilanteessa suorassa vuorovaikutuksessa oleminen mahdollistaa sen, että haastatteliija /haastattelijat voivat tarkentavat teema-alueita kysymyksillä. Myös haastattelijoiden panos vaikuttaa lopullisen aineiston laatuun. (Emt., 48, 66).

Teemahaastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne, jossa tutkijan ja tutkittavan keskinäinen luottamus, yhteisymmärrys ja tilanteen luontevuus vaikuttavat lopputulokseen (ks. esim. Hirsjärvi & Hurme 1995, 63–107) Tässä tutkimuksessa haastattelut tehtiin ryhmissä. Ryhmähaastatteluissa etsimme näkemyksiä siitä, miten lastensuojelussa yleensä jaksetaan ja jatketaan. Haastattelemalla sosiaalityöntekijöitä yhdessä ryhmänä pyrimme saamaan näkyviin työn tekemisen yleisiä, jaettuja piirteitä. Ryhmähaastattelujen on taipumus tuoda näkyviin yhdenmukaisia ja polarisoituneitakin näkemyksiä (Bloor ym. 2001; Morgan 1997; Morgan 2002; Pösö ym. 2008). Käytimme tuota ryhmähaastatteluiden ominaisuutta vahvuutena: pyrimme saamaan näkyviin sosiaalityöntekijöiden ryhmälle ominaisia tapoja merkityksellistää lastensuojelutyön tekemistä ja siinä jatkamista ja jaksamista. Vaikka haastattelimme erikseen lastensuojelussa vähän ja pitkän aikaa toimineet, emme lähteneet haastatteluissa emmekä analyysissä hakemaan systemaattisesti vertailuja eri ryhmien välillä vaan vertailua tehdään niiden jäsenysten pohjalta, jotka aineistosta on paikannettavissa.

Ryhmähaastatteluissa kävimme läpi seuraavat teemat:

I Lastensuojelun sosiaalityön luonne ja tehtävät

II Lastensuojelun sosiaalityöntekijäksi tuleminen ja käsitykset lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä

III Mistä lastensuojelun sosiaalityössä jaksaminen koostuu?

IV Jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelun sosiaalityöntekijänä

V Sosiaalityön / lastensuojelun sosiaalityöntekijän rooli yhteiskunnassa

Haastattelut poikkesivat toisistaan siinä, kuinka laajasti ja missä järjestyksessä aihepiirejä käsiteltiin. Teema-alueiden avulla aihepiiri saadaan rajattua, mutta haastateltaville jää tilaa ilmaista omia näkökulmia ja mielipiteitään mahdollisimman vapaasti (Eskola & Suoranta 1998, 86–88) Ryhmähaastatteluissa oli paikalla aina kaksi

haastattelijaa. Olimme sopineen haastattelijoille työnjaon siten, että toinen oli ns. ykköshaastattelija. Teemalistan lisäksi meillä oli apukysymyksiä. Tarkentavia apukysymyksiä ei esitetty systemaattisesti kaikille, vaan ainoastaan tilanteissa, joissa keskustelu tuntui junnaavan paikallaan tai joku ryhmän jäsenistä ei ollut vähään aikaan osallistunut. Tulkitsimme haastateltavan tarvitsevan silloin tarkentavaa apukysymystä. Vedimme haastateltavia mukaan keskusteluun kysymällä kohdistetusti ”Oletko samaa mieltä?”, ”Onko sinulla muita näkökulmia tähän?” jne. Ykköshaastattelija pääsääntöisesti aloitti teemat ja piti huolta aikataulusta, toinen täydensi ja osallistui keskusteluun. Yhdessä haastattelemisen mahdollisti ”oikaisun” haastattelutilanteessa ja edellytykset keskustella ja purkaa haastatteluissa syntyneitä aiheita haastattelijoiden kesken haastattelun jälkeen.

Haastattelut toteutettiin osaksi haastateltavien työpaikoilla ja osaksi sosiaalityön tutkimuksen laitoksella loppuvuoden 2008 ja alkukesän 2009 välisenä ajanjaksona. Haastattelun aluksi sovittiin nauhoittamisesta ja kerrottiin vielä tutkimuksen tarkoitus ja korostettiin haastattelujen luottamuksellisuutta myös työyhteisön sisällä. Haastatteluilmapiiri pyrittiin luomaan mahdollisimman myönteiseksi. Haastattelutilanteet muodostuivat vapautuneiksi, haastateltavat vaikuttivat kertovan avoimesti kokemuksistaan ja työssä syntyneistä käsityksistään. Haastattelijoiden tehtävä oli tehdä tarkentavia kysymyksiä, kuten ”onko aina näin” ja pitää huolta aikataulusta ja joissain kohdin vetää vähiten puheaikaa saaneita ryhmäläisiä mukaan keskusteluun. Haastatteluille oli varattu aikaa kaksi tuntia. Nauhoitettua materiaalia saatiin keskimäärin 1,5 h/ haastattelu. Aikaa haastattelujen alussa kului kahvitteluun ja rupatteluun, joka toimi hyvänä lämmittelynä. Hiljaisia hetkiä haastatteluissa ei juuri ollut. Päinvastoin tuntui siltä, että haastateltavat halusivat täysillä käyttää hyödyksi tilaisuuden puhua, kun siihen annettiin mahdollisuus.

Taulukko 1. Ryhmähaastattelujen osallistujamäärät tutkimuskunnissa ja saadun aineiston määrä

Aineisto	Kunta	Ryhmä/osall. lkm	Yhteensä min/litt. sivuja
Ryhmä- haastattelu	Kunta 1	Esimiehet /3	1 h 15 min/29 s.
		Noviisit /3	1 h 22 min/37 s.
		Kokeneet /4	1 h 25 min/36 s.
		Konkarit /4	1 h 31 min/42 s
			<i>Kunta 1 yht. 333 min/144 s. (5 h 33 min)</i>
	Kunta 2	Esimiehet /5	1 h 50 min/63 s.
		Noviisit /3	1 h 36 min/39s.
		Kokeneet /3	2 h 15 min/64 s.
		Konkarit /3	1 h 33 min/80 s
			<i>Kunta 2 yht. 434 min/246 s. (7 h 14 min)</i>
	Yhteensä	Yht. 8 kpl ryhmähaastatteluja, joissa yht. 28 osallistujaa	Ryhmähaastattelu- aineistoa yht. (12 h 47 min)/390 s.

Tutkimuksen kvalitatiivinen aineisto koostuu siis temaattisista ryhmähaastatteluista, joissa tutkittavat toivat esiin omia subjektiivisia käsityksiään lastensuojelutyöstä ja työurasta lastensuojelussa ja keskustelivat niistä muiden sosiaalityöntekijöiden kanssa. Käsitykset perustuvat sille kokemukselle, joka heille on alalla toimiessa kerääntynyt. Tutkittavalle jää valta nostaa esiin ja sulkea pois sitä, mitä hän tietyn teeman sisällä käsittelee. Tutkittava todellisuus välittyy tutkijalle ajan ja sen kuvan läpi, jonka tutkittava haluaa tutkijalle välittää. Ryhmähaastattelujen antamaa kuvaa kontekstoi kyselyn (n=56) tuottama kvantitatiivinen aineisto, joka kuvataan tarkemmin luvussa kuusi, jossa esitellään myös kyselyn tulokset.

5.3 Analyysiperiaatteet ja analyysin eteneminen

Litteroidun ryhmähaastatteluaineiston analyysi on edennyt seuraavien vaiheiden kautta. (Ks. Hirsjärvi ym. 2003, 209.)

- 1) Ryhmitelty samoista asioista kertovat ilmaisut tai tekstinpätkät yhteen aineistokorpukseen temaattisten otsikoiden alle. Näitä on edelleen tiivistetty valitsemalla näistä merkitykselliset aineisto-otteet ja viemällä ne taulukkoon.
- 2) Niistä on valittu aineistolähtöiset koodit (pelkistetyt ja lyhyet ilmaukset)
- 3) Näistä on löydetty kunkin pääteeman alle alakategoriat etsimällä yhtäläisyyksiä ja eroja aineistolähtöisistä koodeista ja yhdistämällä niitä. Alakategoriat on nimetty jaksamiseen ja jatkamiseen liittyen. Tässä analyysin avuksi tuli osin myös kirjallisuudesta löydetyt aihepiirin käsitteet sekä teemahaastattelussa käyttämämme teemat.
- 4) Muodostettu seuraavan tason kategoriat yhdistämällä edellisiä
- 5) Näitä yhdistelemällä on pyritty löytämään empiiriset ydinkäsitteet ja siten jaksamisen ja jatkamisen ydin empirian tasolla.

Teemoittelusta voidaan edetä tyypittelyyn, jossa teemalliset tarinat yhdistetään ylemmällä tasolla oleviksi tyypeiksi. Tässä pyrittiin etenemään tyypittelyyn kuvaamalla jaksamista ja jatkamista tuottava urapolku sekä jaksamiseen ja jatkamiseen säröjä tuottava urapolku.

Laadullista aineistoa voidaan analysoida myös kvantifioimalla sitä, esimerkiksi laskemalla frekvenssejä. Tässä tutkimuksessa sillä ei ole katsottu olevan informaatioarvoa. Tutkimuksessa ei ole myöskään vertailtu kahta tutkimuskuntaa keskenään eikä tehty systemaattista vertailua eri haastateltavaryhmien välillä. Erojen esittelylle rakentuu vain alaluku 7.7 siltä osin, kun käsittelemme jaksamisen ja jatkamisen haasteita eri-ikäisillä työntekijöillä.

Seuraavassa esimerkkejä aineiston analyysin etenemisestä (näytteet analyysin keskivaiheilta, koodit täsmentyivät ja yhdistyivät vielä lopullisessa analyysissä).

Taulukko 2. Työssä jaksamisen elementtejä (työlähtöisiä)

Alkuperäinen aineisto-ote	Aineistolähtöinen koodi	Alakategoria
<p>se merkityksellisyys jollaki tapaa, jos aattelee sitä, että liikuttelis tavaroita ja pyörittelis niitä hihnalta toiselle, ni ei hirveesti syntys niinku vuorovaikutust niit tavaroitte kans. Siit vuorovaikutuksesta tulee se mielekkyys</p> <p>että kukaan ei tuu siihen minun ja mun asiakkaani väliin. Sen mä päätän ihan just.. ja asiakas, et minkämoinen se..</p>	<p>J1a (Suora)vuorovaikutus</p> <p>J1b Autonomia (+ omanäköisyys, luovuus, haasteellisuus)</p> <p>J1c Työn antoisuus ja merkityksellisyys työntekijälle itselle</p> <p>J1d Lastensuojelun työtavat</p>	<p>J1 Työn luonne</p>
<p>..niinku se mielekkyys, mä oon ajatellu, et, että niinku.. pitää olla mielekäs työ, siis semmosta.. et must ei niinku myyjäks ois tullu, eihän näitä rättiä.. V: Mä oon ihan samaa miettiny aina, et merkityksellisesti ..</p> <p>Se merkityksellisyys, se on must niinku ihan pääpointti tässä..</p> <p>.. että tää on niinkun tärkeätä työtä ja mielekästä työtä ja haastavaa työtä ja, myöskin sellasta työtä että, jota voi tehdä kauheen monella lailla. Sitä voi tehdä niinkun jotenkin itsensä näköisesti.</p> <p>kun ne on haastavia ne tilanteet ja mä pidän siitä, et siinä saa käyttää luovaa ajattelua</p> <p>(Aineisto-otteet jatkuvat...)</p>	<p>J2a Halu päättää/käyttää valtaa</p> <p>J2b Työn merkityksellisyys asiakkaille</p>	<p>J2 Työn vaikuttavuus</p>

Taulukko 3. Työn luonne

Alkuperäinen aineisto-ote	Aineistolähtöinen koodi	Alakategoria
<p>Et jotenkin se on mun mielestä työntekijälle hirveen vaikee rooli pitää sen pienen lapsen etuja siinä vastoin niitä vanhempia. Se on hirveen hankala kohta, ja se ymmärrys, mitä vanhempia kohtaan meinaa viedä välillä sen lapsen niinku keskiöstä siitä, että mä ainakin, että se on mun ongelma ollu tässä.</p> <p>että vaikka mä olisin varma ja vakuuttunut, että se huostaanotto on oikea ratkasu tässä kohtaa, niin mä jotenkin näen sen usein sit kuitenkin että, siinä on niitä kaikkia harmaan eri sävyjä edelleen, että se.. Ja jotenkin, siinä varmaan just erityisesti sillon, kun siihen on liittyny se roolinvaihto siitä vanhempien tukemisesta lapsen edun hakijaksi, niin jotenkin se.. Musta ne on aika (-), se on musta niin kova päätös, että se, että vaikka sä olisit ihan vakuuttunut</p> <p>..että nehän on semmosia vaikeita paikkoja, että missä sitten niinkun tavallaan joutuu niinkun vaihtamaan puolta, niinkun sitten vanhempien näkökulmasta, jotka kuitenkin ihan vilpittömästi on tehny kauheen duunin niillä vajavaisilla resursseillaan. Niin tota, että ne, ne on ehkä semmosia niinkun, aika lailla kuormittavia tilanteita, tai voi olla.</p> <p>että, sitä on josku vaikea arvioida, että että missä kohtaa se kääntyykin niinkun sitä lasta vastaan sitten. Että että sitä on, se on musta hankala, hankala arvioida.</p>	<p>L1a Kiireen kokemus & Työmäärä</p> <p>L1b Akuutit tilanteet/Oltava aina valmiina kaikkeen</p> <p>L2a Mekaaninen työskentely</p> <p>L2b Suunnitelmallisuuden toteutuminen</p> <p>L2c Lapsen pitäminen keskiössä</p> <p>L2d Puolen/roolin vaihtaminen</p> <p>L2e Asiakkaiden tasapuolinen kohtelu</p> <p>L2f Asiakkaiden puolustaminen</p> <p>L3a Yhteistyökumppaneiden huolensiirto</p> <p>L3b Epävirallinen tuki ja ”työnohjaus” yhteistyökumppaneille</p>	<p>L1 Päivystysluontoisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorisointi • Ammattietiikka <p>L2 Työntekijän ristiriitaiset ja vaihtuvat roolit</p> <p>L3 Verkostoissa toimiminen</p> <p>L4 Valta</p> <p>(koodien L3 ja L4 aineistotteita ei näy tässä esimerkissä)</p>

Analyysin edetessä aineistolähtöiset koodit ja alakategoriat tarkentuivat jatkuvassa prosessissa yhdistämisten ja uudelleen nimeämisten kautta. Analyysin konkreettisena apuna olivat erilaiset ruudukot ja eri väreillä merkitseminen. Aineiston pyörittäminen tapahtui kokonaan sähköisessä muodossa WORD-tiedostoina, jolloin yliviivausväriä oli halutessa helppo muuttaa ja kopioi/liitä -toiminnolla siirtää tekstejä ruudusta toiseen. Alakategorioista muodostui lopulta kuusi pääteemaa:

- 1) Lastensuojelutyön ajankohtainen luonne
- 2) Kuormittavat asiat työssä
- 3) Työssä jaksamista edistävät elementit työssä
- 4) Työntekijälähtöiset työssä jaksamista ja jatkamista edistävät asiat
- 5) Organisaatiolähtöiset työssä jaksamista ja jatkamista edistävät asiat
- 6) Asiakassuhteiden merkitys työssä jaksamiselle ja jatkamiselle

Lopulliset teemat alakategorioineen ja aineistolähtöisine koodeineen ovat liitteessä 2. Tulosten kirjoittamisvaiheessa ilmaisen selkeyttämisen vuoksi käytämme alakategorioista nimeä teema ja sen alla olevista aineistolähtöisistä koodeista nimeä alateemat. Teemoista on muodostettu luvun seitsemän alalukujen otsikot. Tulosten kirjoittaminen on tapahtunut päinvastaisessa järjestyksessä kuin analyysi tapahtui eli siinä mennään karkeasta yhä hienojakoisempaan, kun analyysissä on yritetty löytää hienojakoisesta karkeampia linjoja.

Tuloksia esiteltäessä käytetään suoria lainauksia, jotka on pyritty valitsemaan harkitusti. Niillä perustelemme tutkijoina tekemäämme tulkintaa, käytämme niitä myös aineistoa kuvaavina esimerkkeinä ja tekstin elävoittäjänä (Eskola & Suoranta 1998). Sitaattien kautta välittyy tutkittavien monivivahteinen ääni. Ne on valittu siten, että ne edustavat samalla montaa muutakin mikäli ei mainita toisin. Toivomme niiden välittävän oleellisimman ja tutkittavien äänen autenttisimmillaan. Puhekielisyyttä on muokattu luettavampaan muotoon muun muassa poistamalla ylimääräisiä täytesanoja. Muutostyö on tehty alkuperäistä tekstiä ja sen viestiä kunnioittaen. Tunnisteseikat on häivytetty. Sitaateista on esimerkiksi poistettu työtovereitten, esimiesten ja paikkakuntien nimiä.

Analyysin valmistumisen jälkeen tutkijan on tehtävä siitä oma tulkintansa. Tulkinnassa tutkija pohtii analyysin tuloksia ja tekee niistä omia johtopäätöksiä. Tulkinnan lähtökohdan muodostavat tutkittavien tulkinnat. Tulkinta on aineiston analyysissä esiin nousevien merkitysten selkiyttämistä ja pohdintaa. On pohdittava myös sitä, miten tutkija on itse pystynyt ymmärtämään tutkittaviaan haastattelutilanteissa ja miten tutkijan käyttämä kieli on vaikuttanut tuloksiin. Lopulliseen tutkimusraporttiin kytkeytyy moninkertaiset tulkinnat eli haastateltavien, tutkijan ja lopulta vielä lukijan tulkinta eivätkä nämä täydellisesti yhdy. Siksi tutkijan olisi harkittava useampia tulkintoja. Lopuksi tuloksista olisi pyrittävä rakentamaan synteesejä eli yleisiä abstrahoivia linjoja, jotka kokoavat pääseikat yhteen ja antavat selkeät vastaukset tutkimusongelmiin. (Hirsjärvi ym. 2003, 211–212.) Analysointi ja tulkinta ovat laadullisen tutkimuksen ehkä haastavin vaihe ja on monia tapoja tehdä se. Analyysi ja tulkinta voidaan nähdä myös joko erillisinä tai toisiinsa kietoutuneina prosesseina. (Eskola & Suoranta 1998.) Tulkintojen osuvuus ja mielenkiintoisuus riippuu tutkijan luovuudesta ja tieteellisestä mielikuvituksesta. Tässä tulevat haastetuiksi luova, looginen päättely ja ’sosiloginen mielikuvitus’ (Alasuutari 1994).

5.4 Eettiset kysymykset

Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa tärkeimmät eettiset periaatteet liittyvät luottamuksellisuuteen, suostumukseen, seurauksiin ja yksityisyyteen. Tutkimuksen teko on eräänlaista vallankäyttöä. Tutkijan tulee käsitellä saatua informaatiota suurella huolellisuudella ja kunnioittaen sekä haastateltavien yksityisyyttä ja sitä, mitä he ovat kertoneet. Tarkoituksenmukaista ei ole esittää tutkittavia huonossa valossa tai julkaista heistä yksityisiä asioita, joista heidät voisi tunnistaa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 19–20)

Jo tutkimussuunnitelmavaiheessa tätä tutkimusta suunniteltiin yhdessä osallistujakaupunkien kanssa ja tutkimuksesta pyrittiin antamaan niille etukäteen riittävästi tietoa. Haastatteluihin osallistumisen vapaaehtoisuutta korostettiin kaikissa yhteyksissä. Yksi miessosiaalityöntekijä epäroi osallistumistaan haastatteluun, koska pelkäsi ryhmähaastattelunsa ainoana miehenä erottuvan joukosta. Kerroimme, että muitakin miehiä on tulossa haastatteluun eikä ryhmähaastattelujen litteraatioihin

merkitä nimiä. Ääninauhat tuhotaan tutkimuksen päätyttyä ja vain litteraatiot tallennetaan hankkeen tutkijoiden myöhempää käyttöä varten.

Tutkimuksen kohteena olleiden Tampereen ja Porin kaupunkien kanssa sovittiin hankkeen alussa, että raportissa tuodaan esiin osallistujakaupunkien nimet. Sovittiin, että tutkimustuloksia ei kuitenkaan analysoida eikä esitellä kaupunkeja vertaamalla. Vertailu olisi mahdollistanut esimerkiksi työn organisaation ja jaksamisen kokemusten välisen yhteyden nykyistä yksityiskohtaisemman tarkastelun, mutta siitä luovittiin pienen aineiston tunnistettavuuden vuoksi. Haastateltavien tunnistettavuus on pyritty häivyttämään. Raportin tekstistä on poistettu tutkittavia, heidän työyhteisöjään, esimiehiään ja läheisiään koskevat suorat (nimet yms.) ja epäsuorat (tekstissä) tunnisteet. Joissakin kohdin tutkijat joutuivat pohtimaan, kuinka tuoda esiin tutkittavien negatiivisiäkin kommentteja ilman, että puhujat ja tilanteet olisivat tunnistettavissa.

Ryhmähaastatteluihin osallistujien kanssa sovittiin, että kaikki osallistujat suhtautuvat haastattelussa esiin tulleeseen tietoon luottamuksellisesti. Tällä sopimuksella pyrimme siihen, että haastattelutilanteessa käsiteltyjä asioita ei tuotaisi esiin muissa yhteyksissä. Samalla pyrimme varmistamaan, että osallistujilla olisi mahdollisuus kertoa näkemyksistään mahdollisimman avoimesti ja mahdollisesti kiistellä toisten näkemyksistä turvallisesti.³

Tutkimuksessa on vaara, että tutkijan valintojen kautta tutkimusprosessin eri vaiheissa tapahtuu sellaista, että tutkimuksella vahvistetaan tutkijan omia ennakko-oletuksia ainakin joissain asioissa. Tässä tutkimuksessa tätä pyrittiin ehkäisemään käyttämällä kahta tutkijaa tutkimuksen koko prosessin ajan. Muun muassa jokaisessa tutkimushaastattelussa oli läsnä kaksi haastattelijaa. Analyysin käytännön toteutuksesta on ollut päävastuussa hankkeen tutkija, mutta analyysin eteneminen ja tulkintojen laatu on pyritty varmistamaan tiiviillä tutkimustiimin palaverikäytännöllä. Haastattelu-

³ Tutkimushankkeen aikana kerättiin henkilökohtaisiin haastatteluihin pohjautuva aineisto, jossa lastensuojelussa jaksamista ja jatkamista tarkasteltiin henkilökohtaisena elämäkertana. Oletus oli, että yksilöhaastattelussa uran henkilökohtaisista elementeistä voi kertoa ryhmätilannetta monipuolisemmin. Tämä aineisto analysoidaan toisessa yhteydessä osana Sinikka Forsmanin väitöstutkimusta. Haastattelutilanteissa pyrittiin kuitenkin siihen, että näiden haastattelutilanteiden välittämiä tietoja ei sekoitettu keskenään esimerkiksi tuomalla yksilöhaastattelun tietoja ryhmähaastatteluun. Tiedon luottamuksellisuutta korostettiin tälläkin tavalla.

aineistoa myös lähdettiin analysoimaan hyvin aineistolähtöisesti, vaikkakin siinä oli apuna tietyt tutkimuskirjallisuudesta löydetty käsitteet. Analyysin lopputulos on kuitenkin sellainen, mitä emme olisi etukäteen osanneet kuvailla.

Tutkija on vastuussa myös tulosten levittämisestä, joka on tutkimuksen vastuullisuutta tutkittaville, tutkimusluvan myöntäjille ja rahoittajille. Tämän hankkeen tuloksista on keskusteltu molemmissa tutkimuskaupungeissa järjestetyissä seminaareissa keväällä 2010. Seminaareihin kutsuttiin sekä työntekijöitä, esimiehiä että luottamushenkilöitä. Paikalla oli myös hankkeen ohjausryhmän ja rahoittajan edustajia. Tutkimus jatkuu tämän hankkeen päättymisen jälkeenkin, jolloin keskustelua pyritään jatkamaan eri areenoilla, sekä tieteellisillä että ammatillisilla.

6 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja ohjaajien profiili kyselyaineiston⁴ valossa

6.1 Lastensuojelun monet toimijat

Lastensuojelussa on toimijoita, joilla on koulutuksen tuoma ammatillinen pätevyys tehtävään ja toisaalta niitä, jotka toimivat muun kuin muodollisen pätevyyden pohjalta. Jälkimmäiseen ryhmään kuuluvat esimerkiksi tukihenkilöt ja sijaisperheet. Heidän merkityksensä lastensuojelun kokonaisuudessa on suuri (Pösö 2007). Muodollinen pätevyys ja ammatillinen asema on taas ennen kaikkea sosiaalityöntekijöillä, jotka ovat perinteisesti olleet keskeinen lastensuojelun ammatillinen ryhmä. Sosiaalityöntekijöille on kuulunut ja kuuluu monia lastensuojelun päätöksiin ja niiden valmisteluun liittyviä tehtäviä. Tällä hetkellä voimassa oleva lastensuojelulaki (417/2007) edellyttää lisäksi, että jokaiselle lastensuojelun asiakkaana olevalle lapselle on nimettävä ”lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä”. Lastensuojelun sosiaalityöntekijältä edellytetään muodollista, koulutuksen kautta hankittua pätevyyttä.

Lastensuojelulaki edellyttää myös moniammatillisen osaamisen turvaamista lastensuojeluasioissa. Erityisesti laissa mainitaan ”lapsen kasvun ja kehityksen, terveydenhuollon, oikeudellisen ja muun lastensuojelutyössä tarvittavan asiantuntemuksen” tärkeys (Lastensuojelulaki 417/2007, pykälä 14). Moniammatillista osaamista käytetään päätöksenteossa ja sen valmistelussa yhtä lailla kuin arkisessa lastensuojelutyössä. Eri ammattien näkemys hyvästä ja riittävästä lapsuudesta näkyy myös lastensuojeluilmoitusten teossa: suurin osa lastensuojeluilmoituksista tulee lasten asioiden parissa työskentelevistä organisaatioista ja niiden ammattilaisilta (Heino

⁴ Luku perustuu hankkeessa toteutettuun kyselyyn, jonka suoritti hankkeen harjoittelija Katri Pellinen loppuvuodesta 2008. Luvun kirjoittamisesta ovat vastanneet Tarja Pösö ja Sinikka Forsman. Luvun ote on pääosin kuvaileva jakaumien ja keskiarvojen muodossa. Tutkimuskaupunkeja ei pyritä vertailemaan keskenään. Joissakin kohdin tuloksia on ristiintaulukoitu vastaajien työvuosien kanssa työssä toimimisen vaikutusten arvioimiseksi. Tässä luvussa esitellyistä lukumääristä ja prosenteista ei tule tehdä pitkälle meneviä yleistyksiä esitetyistä asioista aineiston pienuuden, tavoitetun vastaajajoukon rajoittuneisuuden ja vain kahteen kaupunkiin kohdentumisen vuoksi. Tulokset on pääosin esitelty koskien koko vastaajajoukkoa (n=56, kysymysohjaus n vaihtelee hieman, koska joihinkin kysymyksiin on jätetty vastaamatta). Tekstissä on erikseen mainittu, jos jokin tulos esitellään vain jonkun osajoukon osalta, esimerkiksi vain sosiaalityöntekijöiden osalta poistaen otoksesta muut ammattinimikkeet.

2007). Monien ammattien panosta lastensuojelussa pidetään tällä hetkellä niin suurena, että on pyritty laajentamaan katsetta siihen, miten esimerkiksi poliisi toimii lastensuojelussa (Niemi tulossa).

Sosiaalialan sisällä on puolestaan korostettu sosiaalialan ammattilaisten välistä työn- ja tehtävien jakoa. Sosiaali- ja terveysministeriön tehtäväjakosuosituksessa (toim. Sarvimäki & Siltaniemi 2007) esitetään, että muun muassa lastensuojelun tehtäviä tulee jakaa sosiaalialan kahden keskeisen ammattiryhmän, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien välillä. Siinä ehdotetaan tiimityömallia, johon edellä mainittujen tahojen lisäksi kuuluu tehtäväkohtaisesti muita toimijoita. Sosiaalityöntekijän tehtäväkuvaan kuuluu toimia lapsen asioista kokonaisvastuussa olevana tahona.

Vaikka lastensuojelun toimijakenttä on laaja, olemme tavoittaneet kyselyllä pääasiassa vain lastensuojelussa toimivia sosiaalityöntekijöitä ja jossakin määrin sosiaaliohjaajia. Kyselyn alkuperäisenä tarkoituksena oli muodostaa kokonaiskuva siitä, keitä tutkimuskunnissa toimii lastensuojelun (muodollista osaamista vaativissa) tehtävissä ja millaisia jaksamiseen ja jatkamiseen liittyviä kysymyksiä eri tehtävissä on. Tutkimuksen toteuttamisen aikana tuli kuitenkin selväksi, että lastensuojelun organisatoriset rakenteet olivat siinä määrin muutoksessa, että oli vaikea kohdistaa kyselyä laajasti määriteltyn lastensuojelun toimijajoukkoon. Avohuoltoon, huostaanottoon ja sijaishuoltopaikkojen järjestämiseen liittyvät tehtävät oli kyllä helppo nähdä lastensuojelun tehtävinä ja niiden toimijat lastensuojelun toimijoina. Sen sijaan ehkäisevän lastensuojelun, sijaishuollon ja jälkihuollon tehtäviä toteuttavien saaminen kyselyyn osoittautui vaikeaksi. Osa palveluista tuotetaan ostopalveluina, jolloin pohdittavana oli, tuleeko palveluiden tuottajat lukea kuuluvaksi kunnan lastensuojelun ammatillisiin toimijoihin. Entä miten tulee suhtautua psykologisiin tai juristisiin, jonka tehtäväkuvaan kuuluu lastensuojelun konsultointi, mutta myös muita tehtäviä? Entä onko sijaishuoltoyksikön keittiö- ja toimistohenkilökunta lastensuojelun toimijoita? Ketkä ammatillisessa perhekodissa toimivista tulisi sisällyttää kyselyn kohteeksi, jos toimijoina on sekä muodollisen pätevyyden että muun aseman pohjalta toimivia?

Niin ollen jouduimme rajaamaan kyselyn alkuperäistä ajatusta suppeammaksi: se on kohdistettu ennen kaikkea lastensuojelun sosiaalityöntekijöinä toimiville ja kunnan

organisaatiosta riippuen muille, lastensuojelutyötä tekeville sosiaalialan ammattilaisille. Ratkaisu tarkoittaa sitä, että Tampereella kysely on kohdistunut sosiaalitoimistoissa tehtävään lastensuojeluun ja sosiaalipäivystykseen, kun taas Porissa kysely on tavoittanut edellä mainittujen lisäksi myös sijaishuollon työntekijöitä kaupungin omista laitoksista. Lastensuojelussa työskentelevien profiili on siis tässä selvityksessä suppeampi kuin se lastensuojelun toiminnallisessa kokonaisuudessa on. Jatkotutkimusten haasteeksi tuleekin tavoittaa koko kirjossaan lastensuojelun monet toimijat ja ottaa mukaan myös ne toimijat, jotka toimivat muun kuin muodollisen pätevyyden pohjalta.

Koulutus, ammattinimike ja työura lastensuojelussa

Kyselyyn vastanneista 56 lastensuojelun toimijasta 33 toimi sosiaalityöntekijän tai johtavan sosiaalityöntekijän tehtävissä ja 21 ohjaustehtävissä ohjaajan, sosiaaliohjaajan tai vastaavan ohjaajan nimikkeellä. Kaksi vastaajaa toimi muissa tehtävissä. Sosiaalityöntekijät ilmoittivat tärkeimmiksi työtehtävikseen seuraavia: lastensuojelu, toimeentulotuki, lastensuojelun avohuolto, lastensuojelun sijaishuolto, lastensuojelun perhehoito ja sosiaalipäivystys. Ohjaajien tärkeimpiä työtehtäviä olivat: ohjaustyö, lasten ja nuorten ohjaaminen, perhetyö sekä lasten hoito-, ohjaus- ja kasvatustyö. Vastaukset antavat viitteitä siitä, että kysely on tavoittanut myös lastensuojelulaitoksissa työskenteleviä henkilöitä. 86 prosenttia vastaajista oli muodollisesti pätevä siihen tehtäväänään, jota hän kyselyn hetkellä hoiti. Valtaosa kyselyyn vastanneista oli koulutukseltaan sosiaalityöntekijöitä ja heillä oli yliopistossa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto, joka on tuottanut sosiaalityöntekijän pätevyyden (yhteensä 22). Sosiaalityötä pääaineena osana maisteritutkintoa oli kuitenkin opiskellut vain 15 kyselyyn vastannutta. Muu sosiaalityön pätevyyden tuottanut koulutus (esimerkiksi sosiaalihuoltajatutkinto) oli yhdeksällä vastaajalla. Ammattikorkeakoulututkinto oli 15 vastaajalla ja toisen asteen tutkinto seitsemällä vastaajalla. 11 prosenttia vastaajista oli opiskelemaisissa tutkintoa, joka oli kesken. Opiskelijoita oli ennen kaikkea toisen asteen tutkinnon ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden joukossa.

Marjamäen ym. (1998, 19) tutkimuksen mukaan vuonna 1998 sosiaalityöntekijöistä 75 prosenttia täytti kelpoisuusehdot ja Konstikas-tutkimuksen (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 20, 29) mukaan 83 prosenttia. Kesäkuussa 2006 maamme kunnista vain 16

prosentissa oli riittävä määrä päteviä sosiaalityöntekijöitä ja samassa määrässä kuntia ei ollut lainkaan pätevää sosiaalityöntekijää (Vuorensyrjä ym. 2006, 255). Voidaan siis todeta, että edelleen kentällä työskennellään paljon ilman muodollista kelpoisuutta ja että pätevien sosiaalityöntekijöiden saaminen ja pitäminen alalla on iso haaste. Nämä kysymykset koskettavat sekä koulutusorganisaatiota että sosiaalityön työpaikkoja. Pätevien lastensuojelun työntekijöiden määrä tutkimuskaupungeissa näyttää olevan tämän kyselyn mukaan samaa tasoa tai jopa hieman parempi kuin on tilanne koko maassa pätevien sosiaalityöntekijöiden suhteen.

Vastaajien työmarkkina-asema selviää taulukosta 4. Vakinaisessa työsuhteessa vastaajista on vain 45 prosenttia. Yli puolet vastaajista (55 %) on määräaikaisessa työsuhteessa joko lyhyellä tai pitkällä sopimuksella.

Taulukko 4. Vastaajien työmarkkina-asema

(n=53)

Vakinainen virka	45 %
Pitkä määräaikainen työsuhde	38 %
Lyhyt määräaikainen työsuhde	17 %

Marjamäen ym. (1998) selvityksessä yli kymmenen vuoden takaa määräaikaisessa työsuhteessa oli 22 prosenttia sosiaalityöntekijöistä ja 78 prosentilla oli vakinainen työsuhde. Määräaikaisen työsuhteen syynä oli tavanomaisten äitiysloman, vuorotteluvapaan ym. lisäksi suuri joukko epämääräisempiä syitä, joiden osuus oli peräti 70 prosenttia. Näitä syitä olivat esimerkiksi se, että virkaa ei haluttu täyttää vakinaisesti mahdollisten tulevien virkajärjestelyjen vuoksi tai että virkaan ei ole ollut kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita. (Marjamäki ym. 1998, 5–9.) Tämän tutkimuksen otoksen perusteella näyttää siltä, että määräaikaisuus on näissä kahdessa tutkimuskunnassa lastensuojelun työntekijöiden osalta lisääntynyt merkittävästi yli kymmenen vuoden takaiseen maan sosiaalityöntekijöiden keskivertotilanteeseen verrattuna. Hankkeen haastattelujen pohjalta voi sanoa, että määräaikaisuuden syyt lienevät kuitenkin edelleen samoja kuin Marjamäen ym. selvityksessä eli kunnilla on vaikeuksia saada päteviä hakijoita ja virkoja jätetään tarkoituksella täyttämättä vakinaisesti mahdollisten tulossa olevien virkajärjestelyjen vuoksi.

Kyselyyn vastanneissa oli paljon niitä, jotka olivat toimineet pitkään, yli 10 vuotta samassa tehtävässä (19) yhtä lailla kuin niitä, jotka olivat olleet nykyisessä tehtävässään vasta lyhyen, kaksi vuotta tai lyhyemmän ajan (18). Yksi kolmasosa oli työskennellyt nykyisessä tehtävässään keskipitkän ajan (yli kaksi vuotta mutta vähemmän kuin 10 vuotta). (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Vastaaajien työvuodet lastensuojelussa

(n=54)

2 vuotta tai vähemmän	33 %
Yli 2 vuotta, korkeintaan 5 vuotta	21 %
Yli 5 vuotta, korkeintaan 10 vuotta	11 %
Yli 10 vuotta	35 %

Muissa lastensuojelutehtävissä oli aiemmin ollut 34 vastaajaa. Muille nyt tehtävä lastensuojelu oli uralla ensimmäinen kokemus. Suurin osa muussa lastensuojelussa työskennelleistä (25) oli ollut 2–3 lastensuojelutehtävässä. Ensimmäiset lastensuojelutehtävät ajoittuivat yli puolella vastaajien nuoren aikuisuuden vaiheeseen: 59 prosenttia oli toiminut ensimmäisen kerran lastensuojelun tehtävissä 20–30-vuotiaana. Vastaajista vain kolme oli tullut lastensuojeluun yli 40-vuotiaana. Samoin alalle johtava koulutus ajoittui nuoreen aikuisuuteen ja vain harva vastanneista oli kouluttautunut ja sitä kautta hakeutunut alalle myöhemmin.

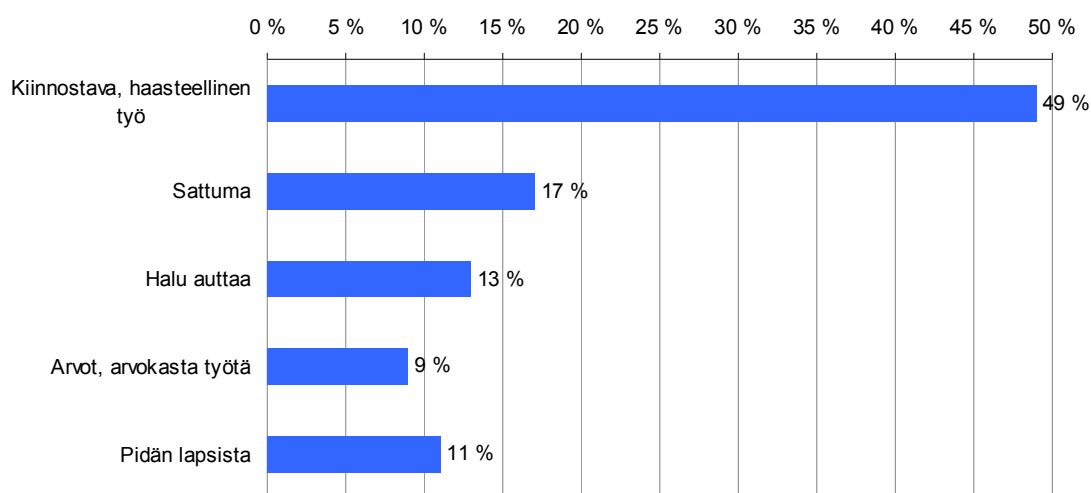
Nykyisessä tehtävässä toimittu aika kertoo myös työntekijöiden vaihtuvuudesta, joka tämän otoksen perusteella näyttää olevan Porissa jonkin verran suurempaa kuin Tampereella (Taulukko 6). Porissa 40 prosenttia vastaajista oli toiminut tehtävässään kaksi vuotta tai vähemmän. Tampereella näin lyhyen ajan oli työskennellyt neljäsosa vastaajista. Toisaalta Porissa näyttää olevan myös työntekijöitä, jotka viihtyvät tehtävässään pitkään, sillä vastaajista 40 prosenttia oli työskennellyt yli kymmenen vuotta nykyisessä tehtävässään. Hankkeen haastatteluissa nousi esiin, että Porin pitkäaikaiset työntekijät löytyvät sijaishuollon tehtävistä, avohuollossa sen sijaan vaihtuvuus on suurta. Tamperelaisista vastaajista näin pitkään samassa tehtävässä viihtyneitä oli noin kolmasosa vastaajista.

Taulukko 6. Nykyisessä työtehtävässä toiminut aika eriteltynä tutkimuskunnittain

(n=54)

		Kaupunki		
		Pori	Tampere	Yhteensä
Kauanko olet toiminut nykyisessä tehtävässäsi	2 vuotta tai vähemmän	12 40,0%	6 25,0%	18 33,3%
	yli 2 vuotta, max 5 vuotta	4 13,3%	7 29,2%	11 20,4%
	yli 5 vuotta, max 10 vuotta	2 6,7%	4 16,7%	6 11,1%
	yli 10 vuotta	12 40,0%	7 29,2%	19 35,2%
	yhteensä	30 100,0%	24 100,0%	54 100,0%

Lastensuojelutyön valitsemista omaksi alaksi kuvattiin kyselyssä työtehtävän kiinnostavuuden ja haasteellisuuden pohjalta. Perusteita on luokiteltu avointen vastausten pohjalta ja edellä mainittu seikka toistui vastauksissa usein (Kuvio 1). Sattumakaan ei ollut merkityksellisen. Vastaajat kuvasivat hakeutumisen taustalla myös sellaisia tekijöitä kuin halu auttaa, työhön liittyvät arvot ja lapset työn kohteina ja kumppaneina.



(n=51/75 mainintaa)

Kuvio 1. Perustelut lastensuojelun valitsemiseen työalueeksi.

Lastensuojelun asemasta henkilökohtaisessa työurassa kertoo näkemys siitä, että neljännes (14) arvioi hyvin varmasti jäävänsä aikanaan eläkkeelle lastensuojelusta. Väitekysymykseen ”Luulen, että lastensuojelutyö on se, josta jään aikanaan eläkkeelle” vain kahdeksan vastaajaa otti sen kannan, että he olivat jokseenkin tai täysin eri mieltä. 17 ei ottanut kantaa ja 15 oli jokseenkin samaa mieltä. Niin ollen puolet vastaajista (29) pitivät lastensuojelua melko pysyvänä tehtäväalueena kohdallaan.

Vastaajien toiveita urakehityksen suhteen testattiin väitteellä ”Haluan edetä urallani”. Väitteen kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä olleista 58 prosenttia oli kaksi vuotta tai vähemmän aikaa tehtävässään toimineita. Sen sijaan väitteen kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä olleista 75 prosenttia oli yli kymmenen vuotta nykyisessä tehtävässään toimineita. Näyttää siis siltä, että nuorilla työntekijöillä on toiveita urakehityksestä. Se että yli kymmenen vuotta tehtävässään toimineista kolme neljäsosaa ilmaisee haluttomuutta edetä uralla voi kertoa perustason lastensuojelutyön imusta tai siitä, että työssä toimiminen saa formaalit uratoiveet heikkenemään. Tämä tutkimus ei valaise syitä mahdolliselle uratoiveiden heikkenemiselle: onko syy työssä itsessään, sosiaalityön organisaatioissa vai sosiaalityöntekijän persoonakohtaisissa asioissa. Työuran kestänyt kymmenen vuotta työntekijän niin halutessa voisi olla vielä täydet mahdollisuudet edetä uralla. Tämän kysymyksen vastauksissa ei voi ajatella olevan tilastollista harhaakaan, sillä kyselyn vastaajat jakautuivat tasaisesti eri ikäluokkiin siten, ettei vanhimpien vastaajien määrä korostunut. Yli kymmenen vuotta nykyisessä työssä olleiden luokassa työvuosien haitari yltää noin kymmenestä työvuodesta yli 30 vuoteen. Nuorimpien vastaajaryhmien halu edetä uralla voi olla osittain myös ikäluokkakysymys kertoen yleisemmin jotain nykyisen nuoren työntekijäpolven ajatusmaailmasta ja suhtautumisesta työhön. Myös koulutuksen tuottamilla valmiuksilla ja asenteilla voi olla vaikutusta tähän.

Ikä, perhesuhteet ja muu henkilökohtainen tilanne

Lastensuojelun sosiaalityö on naisvaltainen ala. Kyselyyn vastanneista 94 prosenttia oli naisia ja kuusi prosenttia miehiä. Vastaajien syntymävuodet sijoittuivat 1940-luvun puolivälistä 1980-luvun puoliväliin eli vastaajia oli noin 25-vuotiaista lähes 65-

vuotiaisiin. Vastaajien syntymävuosien jakautuminen vuosikymmenittäin on koottu taulukkoon 7.

Taulukko 7. Vastaajien 5-luokkainen syntymävuosimuuttuja

(n=31⁵)

1941-1949	10 %
1950-1959	16 %
1960-1969	35 %
1970-1979	23 %
1980-1989	16 %
<i>Keskiarvo</i>	<i>41,2 v</i>

Keskimääräinen suomalainen sosiaalityöntekijä oli vuonna 1998 iältään 42,5 vuotta ja hänellä oli pitkä työkokemus alalta, sillä kaksi kolmesta sosiaalityöntekijästä oli ollut alalla yli kymmenen vuotta. Hieman yli 40 prosenttia sosiaalityöntekijöistä oli iältään 40–49 -vuotiaita. (Marjamäki ym. 1998, 19.) Vuoden 2004 selvityksen mukaan sosiaalityöntekijöiden keski-ikä oli hieman noussut ollen 44 vuotta (Syrjä 2004). Ammattikunnan ikääntyminen onkin noussut sosiaalityön erityispiirteeksi. Tämän tutkimuksen otoksen perusteella tutkimuksen kohdekuntien lastensuojelutyössä työskentelevien iän keskiarvo 41 vuotta on hieman alhaisempi kuin edellä esitetyissä koko maan sosiaalityöntekijöitä koskevissa tilastoissa. Sen voi nähdä olevan yhteydessä siihen, että myös yli kymmenen vuotta nykyisessä työtehtävässään toimineiden määrä oli kyselyssä alhaisempi (35 %) kuin koko maan sosiaalityöntekijöitä koskevissa tilastoissa (67 %). Tähän voi olla vaikutuksensa myös sosiaaliohjaajien mukanaololla kyselyssä. Lisäksi toisen tutkimuskaupungin sosiaalityöntekijöiden suurehko vaihtuvuus näkyy myös tässä luvussa.

Vastaajista eli kyselyn tekohetkellä parisuhteessa 82 prosenttia ja yksin 13 prosenttia. Kyselyssä oli mukana vain yksi yksinhuoltaja. 2/3:lla vastaajista oli lapsia. Vastaajista osan lapset olivat jo aikuistuneet ja asuivat itsenäisesti. Vastaajien kotona asuvat lapset olivat tyypillisesti peruskouluikäisiä, joita oli noin kolmasosalla vastaajista. Yksi

⁵ N sisältää vastaajia koko otoksesta. Luvun pienuus johtuu siitä, että osa vastaajista ei ollut ilmoittanut syntymävuottaan.

neljäsosa ilmoitti, että heillä oli myös muita sitovia huolenpitovastuita esimerkiksi omista vanhemmista ja sukulaisista.

Lastensuojelutyössä työpaikan ja kodin välinen raja ei ollut välttämättä jyrkkä, sillä työasioita pohdittiin ja niistä keskusteltiin myös kotona. Työhön liittyvät asiat eivät pääsääntöisesti jääneet työpaikalle: vain yksi vastaaja sanoi, että ei pohdi työasioita lainkaan kotona. Jatkuva kuormitus niistä ei kuitenkaan ollut, sillä vain kahdeksan vastaajista kertoi pohtivansa työasioita kotona jatkuvasti. Läheisillä oli selvästi merkitystä tehtävän työn kannalta: lähes kaikki vastaajat kertoivat keskustelewansa työn herättämistä tunteista ainakin joskus läheistensä (”kotiväen”) kanssa. Kotiväen kanssa keskusteltiin kuitenkin harvemmin kuin omien kollegoiden tai esimiesten kanssa. Vastaavasti yksityiselämään liittyvät asiat vaikuttivat ¾:lla vastaajista ainakin joskus omaan työhön keskittymiseen.

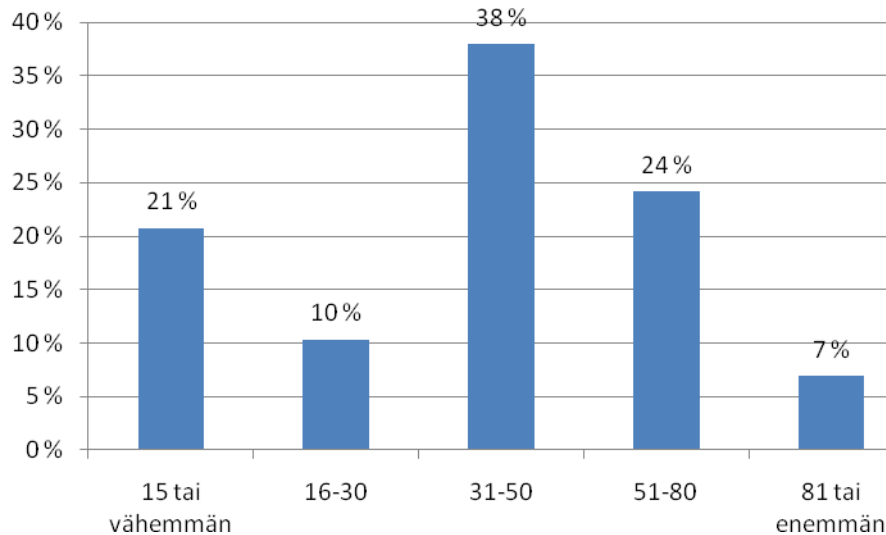
6.2 Lastensuojelutyön luonne ja määrä

Asiakas- ja verkostokontaktien määrä

Sosiaalihuollossa on viime vuosina tapahtunut kehitystä siihen, että lastensuojelu on jälleen eriytetty muusta sosiaalitoimen sosiaalityöstä. Alueellinen toimintatapa on korvattu tehtäväkohtaisella toimintatavalla. Tämä näkyy myös kyselyyn vastanneiden tehtäväkuvassa: yli puolet vastanneista teki pelkästään lastensuojelutyötä. 43 prosenttia vastanneista teki jotakin muuta tehtävää lastensuojelun ohella niin, että lastensuojelutehtävät muodistivat noin ¾ työnkuvasta. Yhdellä vastaajista lastensuojelu oli vain puolet tehtäväkuvasta.

Kuuden suurimman kunnan vuotta 2008 koskevien tietojen mukaan lapsen asioista vastaavilla sosiaalityöntekijöillä oli Tampereella 62 alle 20-vuotiasta asiakasta lastensuojelussa (Kumpulainen 2009). Kyselyn mukaan pienemmätkin asiakasmäärät ovat mahdollisia (Kuvio 2). Asiakasmäärät työntekijää kohtaan pienenevät edelleen, jos mukaan otetaan kaikki kyselyyn vastanneet eikä vain sosiaalityöntekijöitä kuten alla olevassa taulukossa. Lukumäärään tulee kuitenkin suhtautua varauksellisesti, koska mukana on esimerkiksi sosiaalipäivystyksen asiakasmäärät. Vastaajissa oli

mukana myös osa-aikatyötä tekeviä. Voi hyvin olla, että suurimmat asiakasmäärät ovat juuri lapsen asioista vastaavilla sosiaalityöntekijöillä. Vastaajat raportoivat jopa yli 80 asiakkaasta yhdellä työntekijällä.



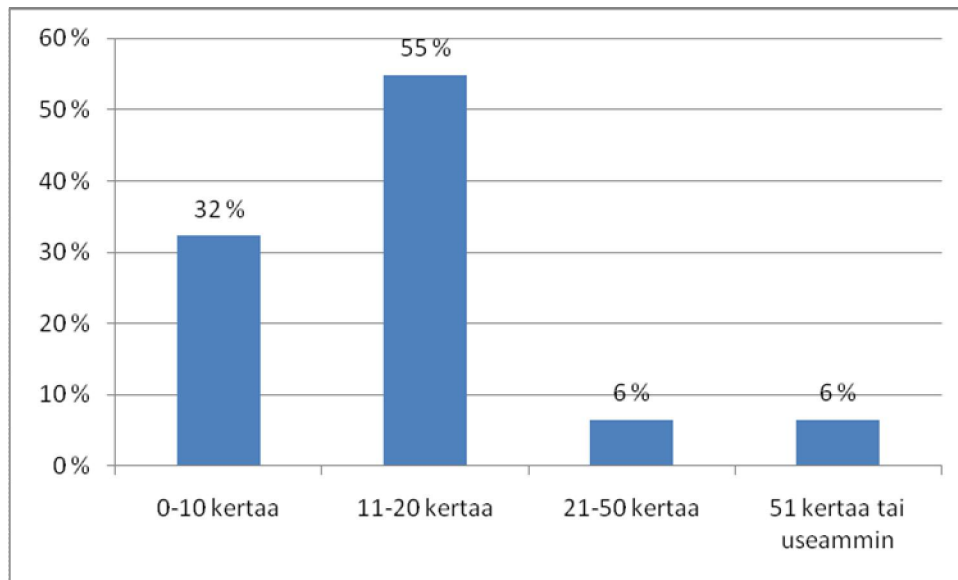
(n=29, tarkastelussa vain sosiaalityöntekijät, myös johtavat sosiaalityöntekijät poistettu tästä otoksesta).

Kuvio 2. Asiakkaiden lukumäärä työntekijää kohden

Kyselyyn vastanneet arvioivat tapaavansa pääasiassa vähemmän kuin 20 asiakasta viikossa kuitenkin niin, että jokaisena päivänä on vähintään yksi asiakas. Myös tähän lukuun tulee suhtautua varauksella kyselyyn vastanneiden moninaisten työtehtävien vuoksi. *(9 vastaajan vastausta ei ole voitu ottaa mukaan laskelmaan vastauksen epämääräisyyden vuoksi. Vastaus on ollut esim. ”paljon” tai lukuina laajalla skaalalla, kuten 6-15.)*

Työmäärästä kertoo se, että vastaajista lähes puolet (45 %) ilmoitti tekevänsä ylitöitä vähintään viikoittain. Vain kolme vastaajaa ilmoitti, ettei tee koskaan ylitöitä. Kysely ei valota asiakastyön sisältöjä. Huomionarvoista on kuitenkin se, että kyselyyn vastanneista 27 % kertoi saavansa viikoittain positiivista palautetta työstään asiakkailtaan. Asiakkaiden myönteinen palaute on jopa yleisempää kuin esimiehiltä saatu myönteinen palaute. Vain 10 kyselyyn vastannutta kertoi, että ei ole koskaan saanut myönteistä palautetta asiakkailtaan. Sen sijaan 45 prosenttia kertoi, että ei ole lainkaan saanut kielteistä palautetta asiakkailta. Vielä harvemmin he olivat saaneet kielteistä palautetta kollegoiltaan tai esimiehiltään. Asiakkaiden kielteinen palaute oli enemmän vähäistä kuin päivittäistä.

Lastensuojelu on paitsi välitöntä asiakastyötä niin myös merkittävässä määrin erilaisissa toimijaverkostoissa toimimista. Tärkeä rooli on erilaisella asiantuntija- ja viranomaisyhteistyöllä. Seuraava kuvio (Kuvio 3) osoittaa, että yhteistyökontakteja on viikoittain samansuuntainen määrä kuin asiakaskontakteja.

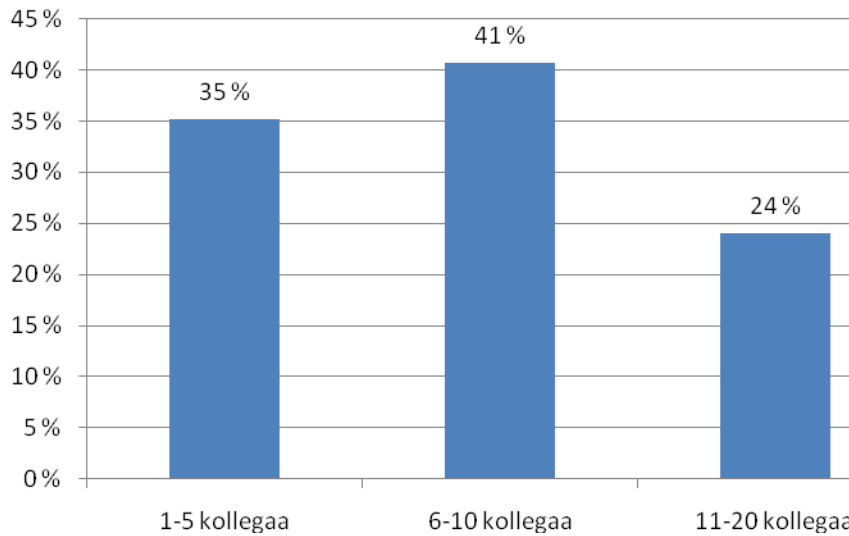


(n=31, vain sosiaalityöntekijät)

Kuvio 3. Viikottaiset kontaktit yhteistyöverkostoon.

Työyhteisö

Kuntakontekstissa lastensuojelua tehdään tutkimuskunnissa osana melko laajaa asiantuntijaryhmää. Kyselyyn vastanneet arvioivat kollegoidensa lukumäärää (Kuvio 4). Kukaan vastanneista ei ollut ilman kollegaa. 76 prosenttia vastanneista nimesi 1–10 kollegaa, 24 prosenttia 11–20 kollegaa.



(n=54, kollega = samantapaista työtä tekevä)

Kuvio 4. Kollegoitien lukumäärä lähityöyhteisössä.

Työyhteisö ja siinä etenkin kollegat ovat tärkeitä työn kuormituksen jakamisessa: nimenomaan kollegoiden kanssa keskustellaan työhön liittyvistä ristiriidoista, ratkaisujen eettisyydestä, tunteista ja asiakkaiden sosiaalisista olosuhteista. Kollegat ovat myös tärkeä myönteisen palautteen antaja, sillä he ovat antaneet sitä enemmän kuin esimiehet. Vastaajista yli puolet (55 %) kertoi saavansa viikoittain tai useammin myönteistä palautetta työtovereilta ja vain joka neljäs (24 %) yhtä usein esimiehiltä.

6.3 Työolosuhteet ja työhön saatu tuki

Avoimeen kysymykseen ”Miksi olet tyytyväinen tai tyytymätön työpaikkasi tarjoamiin työolosuhteisiin” annettiin 115 mainintaa tyytyväisyyden tai tyytymättömyyden lähteistä. Eniten tyytymättömyyttä aiheuttivat konkreettiset tilat ja välineet (38 %), toiseksi eniten johtamiseen ja työn organisointiin liittyvät asiat (24 %) ja kolmanneksi eniten henkilöstöresurssit (21 %). Toisaalta myös tyytyväisyyden ilmaisuissa nousivat samat asiat kuin tyytymättömyydessä ykköseksi ja kakkoseksi eli 46 % vastaajista oli tyytyväisiä työtiloihin ja annettuihin työvälineisiin ja 23 % johtamiseen ja työn organisointiin. Samoin 23 % ilmaisi tässä yhteydessä tyytyväisyytensä omaan työyhteisöönsä. Kukaan avoimeen kysymykseen vastanneista ei erikseen maininnut olevansa tyytyväinen palkkaan tai henkilöstöresurssien määrään. Sen sijaan nämä asiat

kirvoittivat tyytymättömyyden ilmaisuja, mutta palkka vain vastaajista kahdeksalla prosentilla.

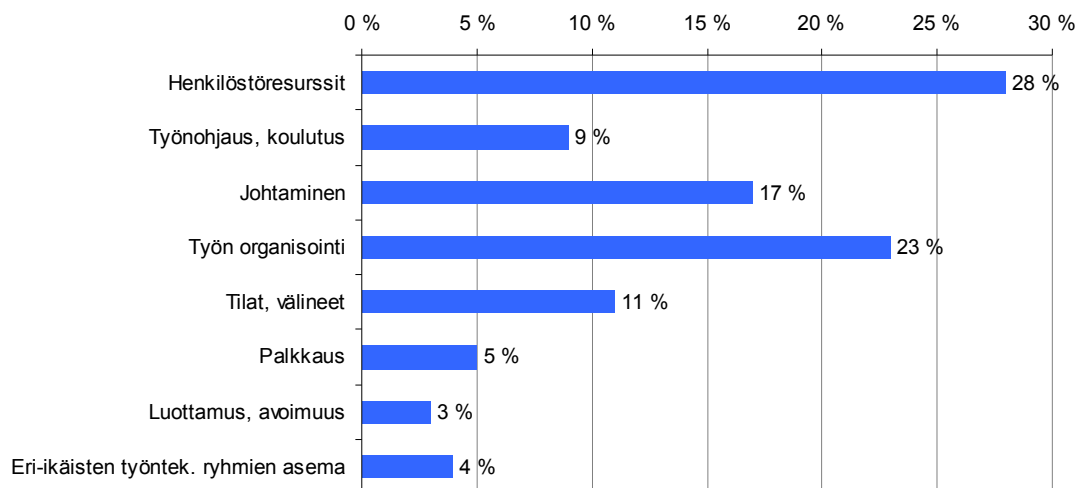
Vain vähän aikaa alalla toimineilla, jotka tässä tutkimuksessa ovat myös nuorimpia vastaajia, korostui fyysisen työympäristön, muun muassa sen viihtyisyyden ja ergonomisuuden, merkitys tyytyväisyydelle. Ristiintaulukointi kertoo, että fyysiseen työympäristöönsä suhteellisen tai täysin tyytymättömistä oli kaksi vuotta tai vähemmän nykyisessä työtehtävässään toimineita lähes puolet (46 %). Sen sijaan työympäristöönsä suhteellisen tai täysin tyytyväisistä 41 prosenttia oli yli kymmenen vuotta nykyisessä työtehtävässään toimineita. Koko aineiston tasolla luvut kallistuvat enemmän tyytyväisyyden (54 %) kuin tyytymättömyyden puolelle (24%).

Myös työlle tarjottua tukea koskeva väittämässä vähemmän aikaa työtehtävässä olleet näyttivät olevan jonkin verran tyytymättömämpiä (10 vuotta tai vähemmän työssä olleiden osuus suhteellisen tai täysin tyytymättömistä 64 %, joista 2 vuotta tai vähemmän olleiden osuus 35 %) kuin yli kymmenen vuotta työssä olleet (suhteellisen tai täysin tyytyväisistä 45 %). Myös työmatkoihin ja kotikäynteihin liittyviin järjestelyihin ja korvauksiin tyytymättömissä oli korostui nuoremmat vastaajaryhmät, sillä suhteellisen tyytymättömistä 83 prosenttia oli viisi vuotta tai vähemmän työssä toimineita, kun yli kymmenen vuotta toimineista kukaan ei ilmaissut tyytymättömyyttään näihin. Tyytyväisyys palkkaan sen sijaan oli suurempaa vähän aikaan työssä olleilla kuin pitkään työssä olleilla, sillä tyytyväisyyden palkkaansa ilmaisseista 60 prosenttia oli kaksi vuotta tai sen alle nykyisessä tehtävässään toimineita. Yli kymmenen vuotta tehtävässään toimineista neljä viidestä (79 %) ilmaisi olevansa tyytymätön palkkaansa. Palkkaan oltiin kuitenkin kautta linjan huomattavan tyytymättömiä, sillä kaikista vastaajista 76 % ilmaisi olevansa tyytymätön nykyiseen palkkaansa. Alle kaksi vuotta tehtävässään toimineiden kohdalla korkea tyytyväisyys palkkaan voi johtua siitä, että niukalla opintotuella eläminen on vielä tuoreessa muistissa. Pitempään alalla toimineiden korkea tyytymättömyys palkkaan voi kuvastaa myös pettymyksiä odotetun palkkakehityksen suhteen.

Nuoret vasta hiljakkoin työhön tulleet näyttävät olevan innostuneempia työstään kuin kahdesta kymmeneen vuoteen tehtävässään toimineet. Kahden vuoden kuluttua innostus hieman laskee ja viiden vuoden kuluttua vielä lisää. Kun työssään sinnittelee

yli kymmenen vuotta, niin sen jälkeen innostus näyttää tämän kyselyn mukaan taas hieman kasvavan. ”Olen innostunut työstäni” -väitteen kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä olleista 41 prosenttia oli kaksi vuotta tai vähemmän aikaa tehtävässään toimineita ja 31 prosenttia yli kymmenen vuotta tehtävässään toimineita. Noin 2–5 vuotta toimineilla luku oli 19 prosenttia ja noin 5-10 vuotta toimineilla 9 prosenttia. Toki innostuminen työssä ja työlle käytettävä energia on yhteydessä myös muihin elämäntapahtumiin. Lastensuojelutyöhön tulon ajoituksessa tässä tutkimuksessa ikävuosien 20–30 väliin on todennäköistä, että muutaman työvuoden jälkeen ja paikkansa työelämässä vakiinnuttamisen jälkeen panostetaan myös muihin elämän osa-alueisiin, kuten lasten ja pysyvän asunnon hankintaan. Tällöin voimavaroja ja innostusta joutuu jakamaan useampaan suuntaan. Innostusta työssä koskevan kysymyksen vastaukset ovat samansuuntaiset myös väitteen ”Työni on kiinnostavaa ja vaihtelevaa” -vastausten osalta vähimmän ajan työssä olleiden ollessa väitteen kanssa selkeästi enemmän samaa mieltä kuin noin kahdesta kymmeneen vuotta työssä olleiden. Tässäkin kysymyksessä samaa mieltä oleminen lisääntyi kymmenen työvuoden jälkeen.

Avoimeen kysymykseen ”Mihin työhyvinvointiin liittyviin asioihin toivoisit työnantajasi kiinnittävän enemmän huomiota/tekevän jotain niiden parantamiseksi?” (Kuvio 5) saatiin eniten mainintoja henkilöstöresursseihin ja niiden käyttöön liittyvistä asioista: henkilöstöresurssit (28 %), työn organisointi (23 %), johtaminen (17 %) sekä työnohjaus ja koulutukset (9%). Näiden lisäksi mainittiin pienemmässä määrin tilat ja työvälineet, palkkaus, luottamus ja avoimuus sekä eri-ikäisten työntekijäryhmien asema.



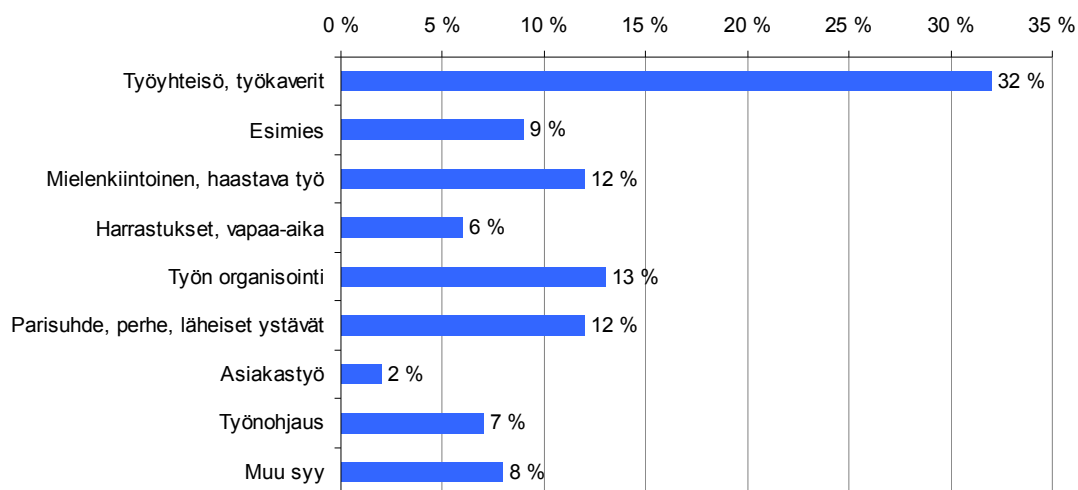
(n= 42/115 mainintaa)

Kuvio 5. Mihin työhyvinvointiin liittyviin asioihin toivoisi työnantajan kiinnittävän enemmän huomiota

Valtaosa (82 %) kyselyyn vastanneista kertoi, että heillä on mahdollisuus osallistua työpaikan tarjoamaan työnohjaukseen. Työnohjaus oli pääsääntöisesti ryhmämuotoista työnohjausta. Muut työn tukimuodot – koulutus, kehittämiskeskustelut tai vastaava – olivat työnohjausta vähäisempiä. Vastaajista neljä näki, että heillä ei ollut mitään työpaikan tukea työlle ja omalle ammatillisuudelle. Erilainen keskustelullinen tuki näyttääkin merkitykselliseltä: työnohjauksen lisäksi keskustelut oman tiimin ja muiden kollegoiden kanssa olivat selvästi yleisempiä oman työn tukirakenteita.

6.4 Työssä jaksaminen

Kolmasosa kyselyyn vastaajien työhyvinvointia ja jaksamista ylläpitävistä maininnoista kohdistui työtovereihin ja työyhteisöön (Kuvio 6). Osittain tämän voi nähdä johtuvan lastensuojelutyön luonteesta, sillä työtä tehdään isolta osin työpareina tai – tiimeinä. Näin ollen tiimin tai työparin toimivuudella on suuri merkitys työn sujumiselle ja koetulle työhyvinvoinnille. Työhyvinvoinnille ja jaksamiselle on merkitystä myös työn organisoinnilla (13 %), esimiehen toiminnalla (9 %), työnohjauksella (7 %) ja sillä, että työn kokee mielenkiintoiseksi ja haastavaksi (12 %). Osa vastaajien työhyvinvointia ylläpitävistä maininnoista on työn ulkopuolisia asioita, kuten parisuhde, perhe ja ystävät (12 %) ja harrastukset (6 %).



(n=48/136 mainintaa)

Kuvio 6. Tärkeimmät työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat asiat

Asteikolla 1-10 yli neljäsosa (26,5 %) vastaajista antoi työhyvinvoinnilleen arvosanan kuusi tai huonompi (Taulukko 8). Toisaalta yli puolet (53 %) antoi arvosanaksi kahdeksan tai yhdeksän, kahdeksan ollessa yleisin annettu arvosana (35,8 %). Tulos on positiivisempi kuin tutkimuksessa etukäteen oletimme julkisuudessa sosiaalityöntekijöiden jaksamisesta käydyn yleisen keskustelun pohjalta. Eikä kyselyn otoksen ei voi olettaa olevan kovin vinokaan, paitsi siinä mielessä, että paremman työhyvinvoinnin ja jaksamisen omaavat työntekijät ovat voineet paremmin jaksaa tартtua kyselyyn. Sen sijaan haastattelukutsun voi olettaa tavoittaneen paremmin ne työntekijät, jotka kokevat pystyvänsä kertomaan jotain nimenomaan jaksamisesta ja jatkamisesta.

Taulukko 8. Vastaajien työhyvinvointi asteikolla 1-10

(10=paras mahdollinen, n=53)

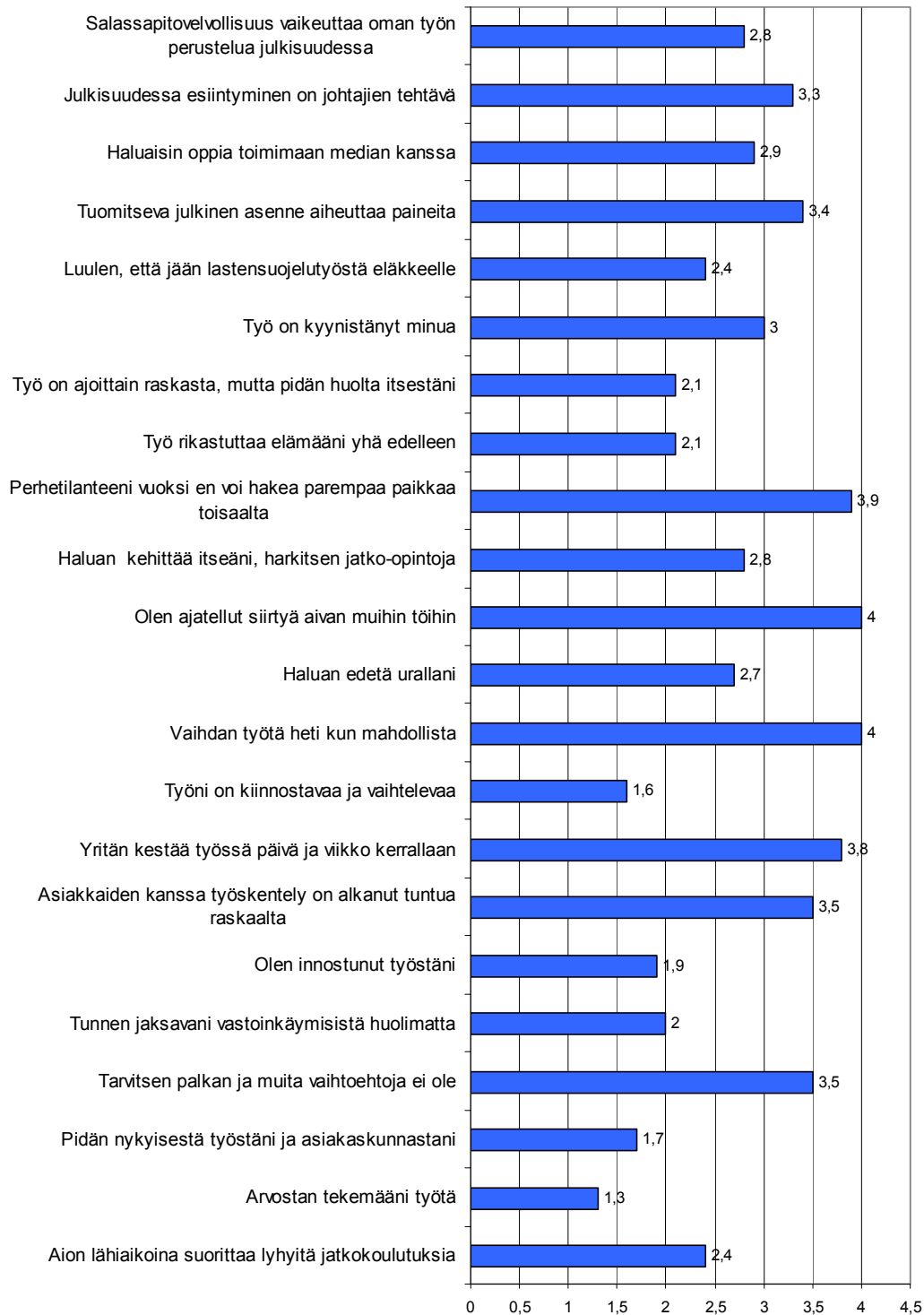
Arvo	Prosenttia vastaajista
3	5,7
4	3,8
5	1,9
6	15,1
7	18,9
8	35,8
9	17,0
10	1,9
Yhteensä	100 %
Keskiarvo	7,2

Kyselyssä oli mukana osio ”Suhtautuminen työhön” (Kuvio 7), johon oli koottu 22 työhön liittyvää väittämää, joita vastaavat saivat arvioida asteikolla 1–5 (*1= täysin samaa mieltä, 2= jokseenkin samaa mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5= täysin eri mieltä*). Osion asteikkokysymykset kuvattu kuviossa X keskiarvoina. Väitteen ”Arvostan tekemääni työtä” keskiarvo 1,3 kertoo aika suuresta työn arvostuksesta. Myös väitteen ”Olen innostunut työstäni” keskiarvo 1,9 on selkeästi positiivisen puolella. ”Vaihdan työtä heti kun mahdollista” väitteen kanssa vastaajat olivat jokseenkin eri mieltä (ka 4,0). Näiden pohjalta voi sanoa, että työllä on imua. Väitteen ”Työ on kyynistänyt minua” vastauksien keskiarvo on 3,0 – vastaajat eivät siis täysin varmasti ota kantaa, ettei työ olisi kyynistänyt, mutta keskiarvo ei kuitenkaan yllä sille puolelle, joka kertoisi kyynistymisestä.

Väittämissä oli mukana myös sellaisia, joilla selvitettiin vastaajien ura-ajatuksia ja halua jatkaa työssä. ”Olen ajatellut siirtyä aivan muihin töihin” -väitteen keskiarvo on 4,0 eli vastaajat ovat väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä eli ilmaisevat melko vahvaa halua pysyä ainakin sosiaalialalla. Entä mitä he odottavat tulevaisuudeltaan työssä? Uralla etenemisen halut eivät ole kovin vahvoja, vaikka niitä kuitenkin ilmaistiin jonkin verran (ka 2,7). Jatko-opintoja oli myös harkittu jonkin verran (ka 2,8). Aika moni arvelee jäävänsä nimenomaan lastensuojeluun ja pitkäksi aikaa, sillä väitteen ”Luulen, että jään lastensuojelutyöstä eläkkeelle” keskiarvo on 2,4. Perhetilanne ei näyttänyt sitovan vastaajia kovin vahvasti nykyiseen työhön, sillä väitteen ”Perhetilanteeni vuoksi en voi hakea parempaa paikkaa toisaalta” kanssa oltiin jokseenkin eri mieltä (ka 3,9). Vastaajat kokevat itsellään siis olevan halutessaan mahdollisuuden muuttaa paremman työn perässä toisaalle. Toisinpäin ajateltuna saman voi sanoa, että nykyisessä työssä ei ole pakko olla olosuhteiden pakosta, kuten asuntolainan tai lasten koulujen vaan työssä ollaan myös työstä itsestään johtuvista syistä. Näiden väitteiden ja muiden kysymysten perusteella näyttää siltä, että kyselyn vastaajat kokevat nykyisen työnsä kiinnostavaksi ja vaihtelevaksi ja sen sekä hyvän työyhteisön voi nähdä pitävän työntekijää kiinni työssään ja toimivan jaksamisen voimavarana.

Jaksamista kuvaavia väittämiä olivat myös ”Tunnen jaksavani vastoinkäymisistä huolimatta” (ka 2,0), ”Olen innostunut työstäni” (ka 1,9) ja ”Työ on ajoittain raskasta, mutta pidän huolta itsestäni” (ka 2,1). Yhdessä tämänhetkistä jaksamista koskevan arvosanan keskiarvon 7,2 (Taulukko 8) kanssa kuva tutkimuskuntien lastensuojelun työntekijöiden työssä jaksamisen tilanteesta ei ole kiitettävää tasoa, mutta ei huonokaan. Koko maan kuntia ja kaupungeja koskevaan vuoden 2008 työhyvinvointi-indeksiin 61/100 (Kuntatyö kunnossa 2008) verrattuna tutkimuskuntien lastensuojelussa työskentelevien jaksaminen ja työhyvinvointi näyttäisi olevan hieman maan keskimääräistä tasoa korkeampi. Toki tämän kyselyn työhyvinvoinnin arvosanaa ja muita tutkittavien työhyvinvointia kuvaavia tuloksia ei voi pitää suoraan verrattavina monimutkaisesti rakennettuun ja organisatoriset työhyvinvoinnin edellytykset mukaan ottavaan työhyvinvointi-indeksiin.

KESKIARVO



Kuvio 7. Asenneväittämien keskiarvot.

(1= täysin samaa mieltä, 2= joihinkin samaa mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4= joihinkin eri mieltä, 5= täysin eri mieltä)

6.5 Luvun yhteenveto

Kyselyn tulosten perusteella tyypillinen lastensuojelun työntekijä (sosiaalityöntekijä tai ohjaaja) on hieman yli nelikymppinen parisuhteessa elävä kouluikäisten lasten äiti. Hän tekee lastensuojelutyötä ennen kaikkea työn sisällön vuoksi. Lähes puolet kyselyn vastaajista tekee ylitöitä viikoittain. Palkan vastaajat kokivat huonoksi kaikkien tyytymättömyimpien löytyessä vanhimmista vastaajaryhmistä. Palkasta huolimatta noin puolet vastaajista pitää lastensuojelua melko pysyvänä tehtäväalueena kohdallaan. Tärkein voimavara työlle on hyvä työyhteisö, jossa kollegoiden merkitys työhyvinvoinnille ja jaksamiselle on suurempi kuin esimiesten. Alle kaksi vuotta ja yli kymmenen vuotta tehtävässään toimineilla ilmeni enemmän innostusta työhönsä ja työn kokemista kiinnostavaksi ja vaihtelevaksi kuin noin 2–10 vuotta tehtävässä toimineilla. Alle kaksi vuotta tehtävässään toimineilla oli myös suuremmat toiveet muodollisen urakehityksen suhteen kuin pitempään työskennelleillä. Uratoiveet kuitenkin vähenevät dramaattisesti yli kymmenen vuotta työssä olleilla. Sen jälkeen työntekijöillä on toiveita ammattitaidon ja pätevyyden kasvattamisesta nykyisessä tehtävässään ja lisäkoulutusten koetaan tuovan työn imua ja innostusta. Nuoret arvostavat konkreettiset työolosuhteet korkealle, kuten työympäristön viihtyisyyden ja ergonomisuuden. Vanhemmat työntekijät kiinnittävät enemmän huomiota itse työn sisältöön ja mielekkyyteen. Asiakkaiden merkitys työn mielekkyyden kokemuksessa nousee työvuosien myötä tärkeämmäksi.

Kyselyn tulosten pohjalta voi vetää sellaisia suosituksia, että erityisesti nuoret, hiljakkoin alalle tulleet tarvitsevat esimiesten ja työyhteisön tukea hyvien työtapojen oppimiseksi sekä jaksamista ja jatkamista tuottavien työtapojen löytymiseksi. Heidän innostustaan työssä kannattaa ylläpitää, jotta se säilyisi ja toimisi työssä kiinnipitävänä tekijänä. Samoin uralla etenemisestä kiinnostuneille tulisi tarjota mahdollisuuksia kokeilla vaativampia tehtäviä lomitusten ja muiden sijaisuuksien kautta työuran alkupuolella, kun heiltä vielä löytyy halukkuutta uralla etenemiseen. Pitkään, yli kymmenen vuotta työssä olleille uutta innostusta työhön löytyy pätevyyden kasvattamisesta ja uusien työtapojen hankkimisesta omaan työhönsä. Työntekijöiden työhyvinvoinnin eteen on ponnisteltava, sillä siinä on vielä parannettavaa.

Ponnistelujen työntekijöiden jaksamisen ylläpitämiseksi tulee organisaatioissa lähteä ennen kaikkea rekrytoinnista, riittävien resurssien tarjoamisesta työlle, työmäärien mitoituksesta ja työn organisoinnista.

7 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksaminen ja ajatukset työssä jatkamisesta

7.1 Lastensuojelutyön ajankohtainen luonne

Kun ollaan kiinnostuneita lastensuojelussa jaksamisesta ja jatkamisesta, tulee tietää, millaisesta työstä on kyse. Sitä, millaisesta työstä lastensuojelun sosiaalityössä on kyse, lähestytään kuvaamalla työn luonnetta. Ryhmähaastattelujen teema-analyysissä etsimme haastateltavien kuvauksia työn arjesta tällä hetkellä sekä konkreettisesti työtehtävien tasolla että kokemuksena työn luonteesta. Näin voisimme paremmin ymmärtää ajankohtaisia työssä räsytystä tuottavia puolia sekä työniloa ja jaksamista tuottavia asioita, jotka edelleen mahdollisesti vaikuttavat työalueella pysymiseen.

Ryhmähaastatteluissa käyty keskustelu työn luonteesta on ryhmiteltävissä neljään pääalueeseen:

- 1) Päivystysluontoisuus
- 2) Ristiriitaiset ja vaihtuvat roolit
- 3) Verkostoissa toimiminen
- 4) Valta

Näiden teemojen alta löytyy haastateltavien tuottamia kuvauksia työtehtävistä ja työmääristä, arjen hektisyydestä, sosiaalityöntekijän monenlaisista rooleista ja heidän työtä ohjaavista orientaatioistaan.⁶

Työn päivystysluontoisuus ”*Oltava aina valmiina kaikkeen*”

Alkaessamme ryhmähaastatteluissa puhua ajankohtaisesta tilanteesta työssä, puhe kääntyi aluksi useimmiten työmäärään ja siihen mitä, siitä seuraa. Hahmotimme tästä keskustelusta seuraavat alateemat:

⁶ Lukua 7 koskeva koodiluettelo liitteenä. Luvun jäsenitys muodostuu teema-analyysin koodista siten, että alaluvut muodostuvat pääkoodista ja niiden alla olevat teemat alakoodista ja edelleen aineistolähtöisistä koodista.

- Työmäärä
- Akuutit tilanteet

Monet haastatellut kokivat, että lähtökohtaisesti työtä on liikaa ja resursseja liian vähän eikä näköpiirissä ole tilannetta, jossa työmäärä alkaisi tasaantua vaan päinvastoin useimmilla haastateltavilla kuulosti olevan tuntemus työmäärän lisääntymisestä viime aikoina.

*Työmäärä ei tietysti oo koskaan, koskaan täs aikojen kulues pienentyny, päinvastoin, niin ne oli päällimmäisiin tuntoi, et. (8/2)*⁷

Hektisyys, että se kuvaa kyl hyvin paljon tätä työtä. (4/1)

Meil on työntekijöitä koko ajan must liian vähän ja asiakkaita tulee ovista ja ikkunoista koko ajan lisää. (8/2)

Haastateltujen puheessa lastensuojelutyön arkea tuntuivat leimaavan akuutit tilanteet. Virka-ajan ulkopuoliseen päivystykseen tulevat tapaukset siirtyvät nopeasti omalle sosiaalityöntekijälle hoidettavaksi, esimerkiksi viikonloppuna tulleet kiireelliset sijoitukset siirtyvät alueen työntekijälle jatkotyöskentelyä varten heti maanantai-aamuna. Toimistoissa oli käytössä myös virka-aikainen päivystys. Vaikka päivystäjä ottaa virka-aikana vastaan päivystyspuhelut, hän useissa tapauksissa siirtää asian nopeasti alueen työntekijälle. Lastensuojelun asiakkaiden tilanteet tuntuvat myös olevan alttiita muutoksille. Edellä kerrottujen asioiden vuoksi sosiaalityöntekijän hyvin aikatauluttama päivä ja viikko voivat koska tahansa mennä uusiksi, koska akuutit tilanteet menevät aina muun työn ohii. Työn arkea ovatkin jatkuvat asiakastapaamisten ja neuvottelujen peruuttamiset, asioiden priorisointi ja pohdinnat siitä, kenelle puolelle asettua näissä tilanteissa. Kun toiselle sanoo kyllä, niin se merkitsee ein sanomista toiselle. Hyvistä aikomuksista huolimatta kalenterista löytyy harvoin tyhjää tilaa otettavaksi akuuteille asioille.

Just on sopinu jonkun asiakassuunnitelmaneuvoittelun tai vastaavan ja, ja sit tulee joku päivystysluontonen omalta alueelta tai sitte meitä tosta niinku virka-aikasesta päivystyksestä, ni tääl ei ollenkaa pysty niinku toteuttaa semmost. Et mä niinku melkein joka päivä, ku mä tulen töihin ni, mun kalenteri menee uusiks (8/5)

⁷ Haastatteluotteiden perään sulkuihin sijoitetussa tunnistekoodissa ensimmäinen osio viittaa satunnaistettuun haastattelun numeroon (1-8), toinen numero viittaa sivuun, jolta haastatteluote löytyy litteraatiosta.

Ryhmähaastatteluissa kerrotun perusteella saa sellaisen kuvan, että työssä tulee usein vastaan tilanteita, joihin lastensuojelu pääsee puuttumaan vasta viimeisen pakon edessä. Yhden haasteltavan kuvauksen mukaisesti työstä on tullut paljon ”tulipalojen sammuttelua” eikä sitäkään ehdi tehdä kunnolla vaan ”tuli jää kytemään ja leimahtaa jonkin ajan kuluttua uudelleen”. Lastensuojelulaki (417/2007) korostaa lasten ongelmien ennaltaehkäisyä ja myös lastensuojelun ulkopuolisten toimijoiden vastuuta siinä. Haastatellut toivat esiin harmitustaan siitä, että muut toimijat eivät heidän mielestään toimi aina niin aktiivisesti kuin heillä olisi mahdollisuus ja sitten asiat kaatuvat kriisiytyneessä tilanteessa hoidettavaksi lastensuojelun sosiaalityöntekijälle, jonka on lain velvoittamana ryhdyttävä toimiin ja keinovalikoima saattaa olla siinä vaiheessa melko suppea.

Et kun kukaan muu ei ole saanut jotain korjausta tilanteeseen, ni sit viimeistään meidän pitää se, äkkiä pitää tehdä jotain, et tää on niinku ollu kaiken aikaaki tietysti.. must tuntuu, et se on viel korostunu entisestään (6/4)

Havahduttanu sit niinkun miettimään sitä ja just näitä, että mitä järkee tässä ny sitten muka on täs lastensuojelutyössä, kun tosiaan sitten viimesijassa vasta niinku aktiivisesti pystytään toimiin jos ne kriisiytyy, niin sittenhän meidän on pakko. (1/7)

Meilki tehdää viel sitä aluetyötä, niin sanottuu aluesosiaalityötä, jossa me toimitaan lapsen asioista vastaavina työntekijöinä, nii must jotenki tuntuu, et täällä tää päivystys menee sen kaiken edelle, et se aluetyö, ni se ku on meidän vastuulla, ni tietyl tapaa kaikki menee sen ohi, vaiks ne tilanteet siellä olis iha yht kraavei. Mä en tiää, pitäskö meidän lähtee enemmän tuomaan just sitä esille, et kun me siel alueella tehdään iha yht akuuttii työtä, ku tos päivystykses.. (8/7)

Kun toimitaan vasta kriisiytyneessä tilanteessa, jossa tarvitaan jo kiireellisiä toimenpiteitä, työnkuva lähenee päivystyssosiaalityötä. Näiden kuvausten perusteella päädyimmekin nimeämään yhdeksi lastensuojelun sosiaalityön elementiksi päivystysluontoisuuden. Sen ominaisuuksia ovat yllätyksellisyys, ennakoimattomuus ja välttämättömyys toimia heti. Virka-ajan ulkopuolella esiin tuleville lastensuojeluasioille on kunnissa olemassa lain velvoittamana päivystysjärjestelmä. Sen lisäksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöille pyritään takaamaan mahdollisuus keskittyä sovittuihin asiakasasioihin ohjaamalla päivystyspuhelut työaikana päivystäjän

puhelimien. Käytännössä tietynlainen päivystysluontoisuus näyttää kuitenkin olevan ainakin jossain määrin osa kaikkien lastensuojelussa työskentelevien työtä.

Lastensuojelun prosessit ovat usein pitkiä ja perustuvat asiakkaiden hyvään tuntemiseen. Hyvään lopputulokseen pääsemiseksi tarvitaan paneutumista, ajan antamista asiakkaille ja panostusta hyvän suhteen luomiseen asiakkaisiin. Työn päivystysluontoisuus heikentää mahdollisuuksia keskittyä pitkäjänteiseen työskentelyyn asiakkaiden kanssa. Päivystysluontoisuus edellyttää nopeaa hyppäämistä tilanteesta toiseen ja jatkuvaa asioiden priorisointia, joissa sosiaalityöntekijän henkinen joustavuus ja ammattietiikka joutuvat koetukselle.

Ristiriitaiset ja vaihtuvat roolit ”Et tasapuolisuus tässä jotenki niinku toteutus”

Haastateltavien puheessa toinen lastensuojelun sosiaalityön arkea leimaava piirre näytti olevan erilaiset puolelle asettumiset ja niihin liittyvät vaihtuvat roolit, jotka ovat monissa tapauksissa keskenään ristiriitaisia. Ristiriitaisiin ja vaihtuviin rooleihin liittyvästä keskustelusta löysimme seuraavia alateemoja:

- Mekaaninen työskentely
- Suunnitelmallisuuden toteutuminen
- Lapsen pitäminen keskiössä
- Roolin/puolen vaihtaminen
- Asiakkaiden tasapuolinen kohtelu
- Asiakkaiden puolustaminen

Sosiaalityön julkilausutut eettiset ohjeet edellyttävät sosiaalityöntekijän käytössä olevien resurssien jakamista tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti asiakkaiden ja asiakasryhmien kesken sekä heikompiensaisten puolustamista (Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2005). Haastatteluissa sosiaalityöntekijät kuvasivat, että asiakkaan puolelle asettuminen ei ole käytännössä yksiselitteinen asia. Se merkitsee tasapainottelua moneen suuntaan: lapsen ja vanhempien, kriisiasiakkaiden ja pitkäaikaisten asiakkaiden, rahan ja asiakkaan edun, muiden toimijoiden ja oman näkemyksen, byrokratian vaateiden ja asiakkaiden tarpeiden välillä jne. Haastateltavat kyseenalaistivatkin tasapuolisuuden ja suunnitelmallisuuden tavoitteiden saavuttamisen nykyisillä työtavoilla ja asiakasmäärillä.

Meil on sama tilanne niinku avohuollossa, et jos asiakkaita [=lapsia] o yhdel työntekijäl, semmonen 80-90 kappaletta ja, ja sit pitäs sitä suunnitelmallisuut jollai tasol pystyy siinä toteuttamaan niitte kaikkien kesken ja vähän niinku pitäs vissii tasapuolisesti, mikä on niinku aikamoine niinku tämmöne.. niinku.. joka.. ihmeellinen niinku käsite, et tasapuolisuus tässä jotenki niinku toteutus (8/5)

Kiireen keskellä työskentely muuttuu mekaaniseksi, jotta tärkeät lastensuojelun päätökset saadaan tehtyä lain määrittelemissä aikarajoissa. Tästä voi olla seurauksena se, ettei työntekijä voi tehdä työtä sillä tavalla ja niiden hyväksi kuin hänen omien ammatillisten vaatimustensa mukaan pitäisi.

Ku asiakasmäärät on ni isot, ni se menee semmoseks mekaaniseks työskentelyks eli tehdään naputetaan päätöksiä, katotaan tilanteet johonki [malliin], sit jää ne pienet poloiset sinne odottelemaan, taas perutaan aikoi ja.. sil taval. (4/2)

Lastensuojelun kohteena on lapsi suhteissaan ja erityisesti perhesuhteissaan, mikä tuo työskentelyyn monenlaisia jännitteitä. Lastensuojelutyössä omaksutut uudet työmenetelmät ja -orientaatiot eivät poista jännitteitä, vaikka vahvistavatkin lasten huomioon ottamista. Lapsi on työskentelyn keskiössä ja hänen parhaansa ensisijaista. Tämän näkökulman ylläpitäminen työn arjessa ei kuulostanut olevan aina helppoa, sillä melko pitkälle vanhempien hyvä on myös lapsen hyvä.

Et jotenkin se on mun mielestä työntekijälle hirveen vaikee rooli pitää sen pienen lapsen etuja siinä vastoin niitä vanhempia. Se on hirveen hankala kohta, ja se ymmärrys, mitä vanhempia kohtaan on, meinaa viedä välillä sen lapsen niinku keskiöstä siitä, että mä ainakin, että se on mun ongelma ollu tässä. (2/19)

Että, sitä on josku vaikea arvioida, että että missä kohtaa se [vanhempien ymmärtäminen] kääntyykin niinkun sitä lasta vastaan sitten. Että sitä on, se on musta hankala, hankala arvioida. (2/19)

Lapsen edun ajaminen voi joissain tilanteissa vaatia työntekijältä roolinvaihtoa vanhempien tukijasta lapsen edun vaatijaksi. Erityisen hankalalta tämä voi tuntua siinä tilanteessa, kun vanhemmat ovat avoimesti kertoneet kaikki ongelmansa saadakseen apua. Jos vanhempien tukeminen ei ole onnistunut, joutuu sosiaalityöntekijä punnitsemaan vanhempien kuvauksia ongelmistaan suhteessa lapsen etuun. Aina tuo punninta ei ole ristiriidatonta vaan voi tuntua siltä, että sosiaalityöntekijä asettuu vanhempia vastaan pyrkiessään tarkastelemaan tilannetta lapsen edun kannalta.

Seuraavissa haastatteluotteissa sosiaalityöntekijät puhuvat asiasta puolen ja roolin vaihtamisena.

Ja vanhemmilla voi olla vakavaa problematiikkaa, mutta sillä lailla myöskin voi olla ihan niinkun hirvee yritys, niinkun sillä lailla, että ei peitellä niinkun lapsen edun vastaisesti jotenkin omia ongelmia. Otetaan kaikki tuki vastaan, tehdään niinkun ihan tavoitteellista yhteistyötä sillä lailla. Niin sitten, kun se tilanne voi siitä huolimatta sitten mennä niin huonoksi, että sitä sijaishuoltoon joutuu ihan niinku vakavasti miettimään. Että, että nehän on semmosia vaikeita paikkoja, että missä sitten tavallaan joutuu niinkun vaihtamaan puolta, niinkun sitten vanhempien näkökulmasta, jotka kuitenkin ihan vilpittömästi on tehny kauheen duunin niillä vajavaisilla resursseillaan. Ne on ehkä semmosia niinkun, aika lailla kuormittavia tilanteita, tai voi olla. (2/17)

Että vaikka mä olisin varma ja vakuuttunut, että se huostaanotto on oikea ratkasu tässä kohtaa, niin mä jotenkin näen sen usein sit kuitenkin että, siinä on niitä kaikkia harmaan eri sävyjä edelleen, että se.. Ja jotenkin, siinä varmaan just erityisesti sillon, kun siihen on liittynyt se roolinvaihto siitä vanhempien tukemisesta lapsen edun hakijaksi, niin jotenkin se.. Musta ne on aika (), se on musta niin kova päätös, että se, että vaikka sä olisit ihan vakuuttunut (2/23)

Lapsen edun näkökulman pitäminen esillä voi olla vaikeaa myös silloin, kun organisaation tai yhteistyökumppaneiden edustajien kanssa ollaan eri mieltä. Näkökulmien erot voivat tulla esimerkiksi päätösten taloudellisista seuraamuksista tai ammatillisista toimintatapaeroista. On tilanteita, joissa yhteistyökumppani kuten lastenpsykiatria, koulu tai päiväkotitoimi on painostamassa huostaanottoon, mutta sosiaalityöntekijä joutuu miettimään, onko kunnalla varaa ehdotettuun paikkaan lapsen edun jäädessä toissijaiseksi.

Et mikä on lapsen tarpeen mukast hoitoa tai, tai huolenpitoa, mitä sil tarvii antaa ja samaan hengenvetoon mä puhun seuraavas lausees rahasta, et mitä se maksaa. Mä ymmärrän, et mun täytyy olla tietysti hintatietonen, mä ymmärrän, mun täytyy niinku seki puoli ottaa huomioon, mut mä en oikeasti ymmärrä sitä, et se on niinku määräävä tekijä (8/9)

Puolelle asettuminen merkitsee lastensuojelutyössä myös joidenkin tehtävien painottamista toisia enemmän. Asiakastyö on se, josta ei haluttaisi tinkiä. Jotkut haastateltavat kertoivat tinkivänsä muun muassa dokumentoinnista tai siirtävänsä sitä aina eteenpäin, ja vanhempien kanssa työskentelystä silloin, kun lapsi on otettu huostaan. Toinen liian vähän huomiota saava asiakasryhmä on pitkäaikaisasiakkaat

päivystysluontoisten asiakasasioiden ajaessa heidän asioidensa ohi työn arjessa. Jotkut haastateltavat kritisoivat myös sitä, että asiakassuunnitelmia tehdään ohjeiden mukaisesti, mutta niiden hyöty jää välillä kyseenalaiseksi, koska niitä ei ehditä riittävästi toteuttaa.

Vanhemmilleki [pitäisi] tehdä kuntoutussuunnitelmaa sit, mitä heidän kans tehdään ja mihinkää ei riitä aika, et se suunnitelmallisuus niiden perheiden kohdalla on kyllä aivan luokatonta, siihen ei yksinkertaisesti kykene (8/5)

Et ku o lakimääräine, et pitää tehdä ne asiakassuunnitelmat, mut ku me ei ehditä toteuttaa niit suunnitelmii. Et mun mielest täs tilantees kärsii just nämä, kenel o pitkäaikaanen niinko lastensuojeluasiakkuushistoria, ja voi ol kuukausia, ettei niinku ehditä heidän kanssa ja millai ne lapset sillo voi, et se tuo sitä eettist semmost. (4/3)

Vaikka haastateltavat kertoivat monista rooleistaan ja puolenotoistaan eri yhteyksissä, oli kuitenkin yksi asia, jonka puolella he olivat puheissaan tinkimättömästi. Se oli yleisesti asiakkaiden puolella olo ja omien asiakkaiden puolustaminen eri yhteyksissä. Haastatteluista löytyy muotoiluja, jotka kertovat vahvasta halusta puolustaa omia asiakkaitaan. Haastateltavia kauhistutti heidän ajoittain kohtaamansa muiden toimijoiden kovat arvot.

Mutta tota kuitenkin, ni mä ihmettelen tosi paljon sitä, että yhteiskunnassa oikeesti löytyy opettajia ja poliiseita ja vaikka mitä, jotka puhuu ihan niinku jostaki erisarjan ihmisistä, jotka käy leipäjonoissa tai jotka on lastensuojeluasiakkait tai sossun asiakkaita tai jotain, et millä ihmiseen voi syntyä niin voimakas antipatia samalla lailla kaks kättä, kaks jalkaa, kaks silmää olevia kohtaan, et mä [oon] kauheen surullinen niinku sen suhteen, että arvot on tosi, tosi kovat. (6/6)

Haastattelujen perusteella tulkitsimme sosiaalityöntekijöiden pitävän lojaalisuutta asiakkaita kohtaan keskeisenä hyvän sosiaalityön ominaisuutena. Haastatteluissa he totesivat muun muassa, että asiakkaalle annettuja lupauksia ei pidä rikkoa, heikompiosaisia on puolustettava ja ihmisyyys on säilytettävä. Tämän vuoksi myös asiakkaalle varatun ajan peruuttaminen tuntui haastatteluista aina pahalta, sillä se nakertaa työntekijän ja asiakkaan välille syntynyttä luottamuksellista suhdetta.

Päivystys tulee päälle tai, tai sitte päivystyksest [tulee asioita hoidettavaksi], meil lähtee taas sitte iha ihmiset kiertämään sitä, et kenel sopii mihi, et kuka ottaa jonku tunni ja jonku väli ja jonku [asiakkaan] jostaki ja, ja sit jos ei kenellekää sovi, ni sit

lähdetää toinen kierros, et kuka peruuttaa, et kenel o vähemmän tärkeä, et kuka voi niinku peruuttaa jonkun, täs työs oikeesti ei yhtään voisi peruuttaa.. (8/7)

Kaksi, kolme, neljä kertaa joutunu jonku neuvottelun peruuttamaan. Enhän mä kehtaa ees naamaani enää asiakkaille näyttää (8/8)

Epälojaalisuus asiakkaita kohtaan voi syntyä myös siitä, että sosiaalityöntekijä ei pysty kiireen keskellä keskittymään käsillä olevaan asiakkaan asiaan.

Ja sehän toisaalta kuuluu vähän siihen työn luonteeseenkin, että sitä aaltopituutta on jotenkin vaihdettava kauheen nopeesti, niinku että, pahimmillaan se on vähän sitä että, että istuu neuvottelussa ja ajatukset on jo seuraavassa, vähän niinku silleen, että ei oo oikein niinku missään, ei ole sillai oikeasti läsnä, että jos joutuu kauheasti loikkaan niinkun paikasta toiseen, että, että ajatus pyörii menneessä ja tulevassa mutta ei ihan tarkkaan siinä, missä juuri niinkun ollaan. (2/49)

Roolin vaihtoon liittyy usein myös konkreettinen tilanteesta toiseen hyppääminen: on siirryttävä fyysisestikin toiseen paikkaan ja henkisesti orientoituttava aivan toisenlaiseen asiakastilanteeseen. Tämä on myös sitä haastateltujen esiin tuomaa työn hektisyyttä, jossa ajatukset eivät aina pysy mukana, vaikka fyysisesti olisikin oikeassa paikassa ja ajallaan.

Edellä olevat esimerkit kertoivat lastensuojelutyöhön liittyvistä roolinvaihdoista, jotka ovat yhteydessä myös siihen, kenen puolelle työssä asettuu ja miten asioita priorisoi. Puolelle asettumisten pohdinta aiheuttaa työntekijälle henkistä kuormitusta, mutta ne ovat tärkeitä reflektointeja työn eettisyyden toteutumiseksi.

Verkostoissa toimiminen ”Kaikki muut voi jäädä kyllä sairaalomallemme, mutta me hoidellaan vielä ne muut viranomaisetkin tässä”

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työstä iso osa tapahtuu yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa, kuten neuvolan, päiväkodin, koulun, seurakunnan, poliisin ja lasten- ja nuorisopsykiatrian kanssa. Haastatteluissa puhuttiin siitä, kuinka verkostot siirtävät omaa lapsen kohdistuvaa huoltansa sosiaalityöntekijälle ja toisinaan odottavat samalla saavansa tukea omalle työskentelylleen. Haastateltavilla oli kuvauksia siitä, kun yhteistyö ammatillisten verkostojen kanssa sujuu hyvin ja siitä, kun yhteistyössä on kitkaa tai toisella osapuolella on odotuksia, joihin ei voida vastata. Tästä aiheesta käytyä keskustelua olemme jakaneet kahden alateeman alle:

- Yhteistyökumppaneiden huolensiirto
- Epävirallinen tuki ja ”työnohjaus” yhteistyökumppaneille

Sosiaalityöntekijä saa työssään paljon tietoa asiakkaittensa elämästä. Asiat eivät useimmiten ole mustavalkoisia vaan työntekijä joutuu punnitsemaan saamaansa tietoa eri näkökulmista, kuten selviävätkö vanhemmat lastensa hoidosta ja kasvatuksesta, millaisin tukitoimin tai missä vaiheessa olisi syytä nostaa esiin huostaanoton mahdollisuus. Työtä tehdään perheen kanssa yhdessä ja läpinäkyvästi antamalla lupauksia, joiden pitämisestä ei voi olla varma. Tämä on tärkeää, jotta asiakkaisiin voidaan luoda luottamuksellinen ja hyvä yhteistyösuhde. Tällä huolen harmaalla vyöhykkeellä taiteilussa työntekijällä on tukena työpari, esimies ja työnohjaus, jotka kannattelevat häntä, jotta hän jaksaa kannatella asiakastaan.

Yhteistyökumppaneiden ja lastensuojelun sosiaalityön työtavat ja ajattelumaailma voivat poiketa toisistaan. Toisinaan voi olla haasteellista sovittaa niitä yhteen asiakkaan auttamiseksi. Haastateltavat totesivat, että työ sujuu hyvin silloin, kun sillä on yhteisesti sovitut päämäärät ja työnjaot. Hyvin sujuvasta yhteistyöstä tulee myös palautetta.

Päivähoidon edustaja ja koulukuraattori ja kyl ne ainaki sano mulle iha face to face, et he on ollu todella tyytyväisii tehtyy yhteistyöhö. Et sillo ku sitä tehdää ja tiedetää, mitä kohti työskennellää ja näin, ni sillo.. (8/25)

Työ voi olla haasteellista, jos yhteistyötahoilla on erilaiset käsitykset lapsen tilanteesta. Haastatellut kertoivat, että muut toimijat saattavat melko suorasti esittää sosiaalityöntekijöille jopa toimenpideohjeita, jotka sosiaalityöntekijöiden oman ammatillisen ymmärryksen näkökulmasta ovat ongelmallisia.

Tuolla lastenpsykiatri niinkun saattaa suorastaan niinkun vaatia, että tehdään huostaanotto, ja me tiedetään kuitenkin, että jos me viedään se hallinto-oikeuteen niin se ei mee siellä läpi.. (2/15)

Haastatteluissa sosiaalityöntekijät nostivat esiin, että on tilanteita, joissa heidän oletetaan olevan myös muiden lapsen asioita hoitavien tahojen tukena vaikean asian käsittelyssä ja ottavan heidän asiakasta koskevat huolet kantaakseen kertomatta niitä asiakkaalle itselleen. Jos siitä ihan asiallisestikin kieltäytyy, niin se koetaan jopa riidan haastamisena.

V1: Semmonen niinkun hirveen monimutkanen ja sotkunen, monen lapsen huostaanottohärdeksi, missä pyydettiin sitten tuolta kerhosta lausunto. Ja koska sieltä oli paljon huolta tullu ja näin poispäin, ja sitten sen takia sitte sieltä joutu työntekijä jäämään sairauslomalle, ja sitten näitten esimies tuli multa kysyyn että, että voisinko mä vähän tavata sitä työntekijää, kun sillä on niin huono [olo]. Että kun ittellä oli kolme viikkoa ollu maha kipeä sen asian takia niin sitten vielä oletetaan, että mä annan työnohjausta jollekin, joka on siinä [mukana]. Että oon ajatellu, että kaikki muut voi jäädä kyllä sairauslomalle, mutta me hoidellaan vielä ne muut viranomaisetkin tässä.

V2: Mulla on ihan sama kokemus, ihan kamala juttu, niin siinä oli just kans sijaisperhe ja kaikki mahdolliset tukipalvelut halus niinku multa sitä, ja ittellä ei ollu ollenkaan työnohjausta, niin oli tosi kiva. (2/21)

Ja, ja se avoimuuskin niinkun sikäli, että kyllähän meille hirveesti siirretään myöskin niinkun huolta sillain epävirallisesti, että pidetään vaikka palaveri jossain ja sitten perhe on paikalla ja sitten kerrotaan jotain. Ja sitten kun perhe on poistunu niin sitten supatellaan, että “() me siirrämme teille tämän”. Että on eri asia sitten, että suostuuko sen ottamaan vastaan, että mikä perheen oikeusturva siinä tilanteessa sitten on että.. (2/39)

Ja se, täähän on semmonen asia, asia, että, että sitten jos siitä huomauttaa, siis siitä, että, että mitä virkavastuulla tehdään, tehdään, niin kyllähän se hirveen usein tulkitaan riidan haastamiseksi myös. Siis silleen, että tunnelma ei ole kauheen kiva, koska se olis kauheen kiva ilman sitä perhettä päästää [ulos] se kaikki, mikä minua nyt painaa. (2/41)

Muiden viranomaisten huolten vastaanottaminen ja heistä huolehtiminen koettiin ylimääräiseksi taakaksi ja lisäksi siihen liittyy elementtejä, jotka ovat vastoin oman työn eettisiä periaatteita. Tätä kuvattiin myös epäviralliseksi työnohjaus- ja konsultaatiotehtäväksi. Se eroaa varsinaisesta työnohjauksesta ja konsultaatiosta siinä, että tehtäviä hoidetaan muiden asioiden ohessa ja ilman työnohjausta ja konsultaatiota sitovia periaatteita

Valta ”Se valta ja vastuu on siinä niin äärimmäisen kova”

Työn luonteesta puhuttaessa esiin nousi keskustelu lastensuojelutyöhön sisältyvästä vallasta. Työntekijällä itsellään olevan vallan määrä koettiin suureksi ja vastuu päätöksistä on suuri. Lastensuojelussa tehdään päätöksiä, jotka voivat vaikuttaa perustavanlaatuisesti lapsen ja hänen läheistensä elämään. Sosiaalityöntekijät puhuivat

monessa yhteydessä siitä vallasta, joka lastensuojeluun yhteiskunnallisena toimintana liittyy ja jota valtaa he ammatillisen asemansa vuoksi käyttävät. Lainsäädäntö asettaa vallankäytölle ehtoja, rajoja ja määrittää prosesseja. Haastatteluissa tuotiin kuitenkin esiin näkemyksiä, joiden mukaan sosiaalityöntekijällä on suuri valta ja juuri siksi, että hän tekee ehdotuksia ja linjauksia asiakastyönsä pohjalta. Vallan elementti antaa mahdollisuuden muuttaa asioita, mikä koettiin positiivisena ja motivoivana puolena. Vallan käyttöä on myös päätös, alkaako jonkun asian eteen toimia vai ei. Työn luonteen näkökulmasta valta merkitsee kuitenkin joskus kuormittaviakin eettisiä pohdintoja.

Mä sanoisin, et se valta ja vastuu on niin äärimmäisen kova. Aikuisten kans kun työskennellään niin aikuisella on vastuu itsestään. Viime kädessä meillä on, kun meidän asiakkaana on lapsi, niin [meillä on]vastuu siitä, et sen lapsen asiat hoidetaan. Ja se valta ja vastuu tekee sen, et se on hirvittävä puuttuminen, se on vankeusrangaistukseen mitattavissa oleva, mut sillon ne ihmiset, jotka vankeuteen joutuu, on yleensä itte tehny jotain väärää, mut tässä on ehkä semmosta kyvyttömyyttä ja osattomuutta mutta kuitenkin niin, ne on hirvee, hirveen kovia päätöksiä sit siinä.
(2/38)

Kun lastensuojeluhan käyttää kuitenkin semmosta aika huomattavaa julkista valtaa, ja aika intiimeille elämän alueille. (2/4)

V1: Mä oon ainaki kokenu, et sijaishuollos on niinku pelottavan paljon valtaa käytössä.

V2: Niin lastensuojelussa ylipäätään.

V1: Niin on, mut mä oon.. ni.. et oikeesti, hei mää oon ollu päättämässä ihan oikeesti lasten elämästä. Mä oon adoptioon sijottanu lapsia yksin, niin tua, mä oon tehny niit päätöksiä ja totta kai esimiehen kans, mut et mää niin kun teen sen alkuvalinnan ja esitän, niin eihän ne voi muuttaa sitä, vaik olis kenen kans keskustellu, mut.. ja minkä tahansa lapsen sit ku on sijotettu lapsia tonne ympäri ämpäri.. niin vastuu on ollu minun.. päävastuu.

()

V2: () Että vastuu on itse asiassa aina sosiaalityöntekijän. Eliikkä sitä ei voida koskaan delegoida sitä päätöksenteon vastuuta esimiehelle tai tiimille tai kaupunginjohtajalle, vaan se vastuu on aina työntekijän sosiaalialalla. Se on, se on jokaisen sosiaalialan työntekijän sillä taval henkilökohtanen vastuu, ryhdyntö tähän

enkö ryhdy, miten ryhdyn ja kauaksiko aikaa ryhdyn ja niin pois päin ja sikäli mä tarkotin äsken juuri sil kontaktil tätä, et se on mun päätettävissäni tämä juttu.

V: Nii-i, ja se on aika hurja juttu. (6/28)

Vallan elementin olemassaolon korostamista asiakkaalle ja turhaa asiakkaan kontrollointia pidettiin sopimattomana, sillä jo pelkästään lastensuojelun asiakkuuden alkaminen voi herättää asiakkaassa pelkoa. Tiettyjen palvelujen saaminen kuitenkin edellyttää lastensuojelun asiakkuutta. Näissä tilanteissa koettiin tärkeäksi tehdä asiakkaille selväksi, mitä lastensuojelun asiakkuus heidän kohdallaan tarkoittaa ja myös pitäytyä siinä, mitä asiakkaan kanssa on kasvotusten sovittu.

V1: Semmonen tarpeeton vallankäyttö tai kyvyttömyys kohdata asiakkaita ilman, että se joku vallan elementti lätkästään siihen pöytään saman tien, on mun mielestä jotenkin semmosta kauheen niinkun vastenmielistä kuitenkin että, että ihmiset pitää pystyä kohtaamaan jotenkin muutenkin, että sillekin on sitten toki paikkansa, jolloin joutuu tekemään päätöksiä joskus vaikka tahdonvastaisestikin.. Mutta lähtökohtaisesti sen pitää mun mielestä niinkun lähteä toisella lailla.

V2: Joo ja, mut toisaalta niinkun lähtökohtaisesti sen pitää myös tuoda asiakkaalle esille, että mikä meidän rooli on, että me ollaan tukena niin pitkälle kuin voidaan ja tarkoitus on olla tukena ja yhdessä tehdä sitä, mutta että, jotenkin mä ite haluan tuoda aina esiin heti alkuun siinä sen toisenkin puolen että, ihmisillä on aina se pelko siitä, et se on pelkkää sitä kontrollia ja vallankäyttöä, et jotenkin tuoda se esiin, et mikä se kohta on sitten, että koskaan ei voi luvata, että se kohta ei tule teidän perheelle esiin, että..

V1: Joo, ei toki voikaan ja, ja se on ihan totta että, että semmosta lupaustahan ei voi kukaan tehdä kenenkään kohdalla, vaan että se tilannehan sitä sitten sanelee. Mutta kyllä mä aika usein myöskin sanon sen, että kun lastensuojelun asiakkuus, se sanana herättää paljon mielikuvia, niin kyllä mä yleensä.. Mutta sitten taas tiettyjen palvelujen saaminen edellyttää sitä asiakkuutta, että jos ne onkin asiakkaalle maksuttomia, niin nehan ei oo ilmasia, että ne on lastensuojelulain mukasia päätöksiä. Niin kyllä mä usein teen myös selväksi sen, että teidän kohdalla lastensuojelun asiakkuus tarkoittaa sitä, mitä me olemme tässä yhdessä sopineet..

V2: Joo, kyllä, kyllä.

V1: ..että, et sillä lailla, ihan niinkun ikään kuin sen välttämiseksi, että tätä aika helposti voidaan myös luulla, että on salattu agenda siellä taustalla. (2/4)

Ryhmähaastatteluissa lastensuojelun sosiaalityön luonteesta käydyn keskustelun perusteella päädyimme siis kuvaamaan sen olevan työtä, jota leimaa päivystys-

luontoinen ja hektinen arki, usein kiireellistä puuttumista vaativine työtehtävineen. Työntekijä toimii monissa verkostoissa, joissa työskentelyyn liittyy erilaiset puolen valinnat ja kannanotot. Lastensuojelun sosiaalityöntekijällä on työssään käytössä myös paljon valtaa. Suureksi koetusta työmäärästä ja näistä kuvatuista työn piirteistä johtuen lastensuojelun sosiaalityöntekijällä on haastateltavien mukaan oltava hyvät valmiudet priorisoida asioita ja myös ammattietiikan tulee olla hyvin sisäistetty, koska työn arjessa erillisiin eettisiin pohdintatuokioihin ei ole juurikaan aikaa vaan eettisyyden on ”tultava selkärangasta”.

7.2 Kuormittavat asiat työssä

Edellä kerroimme lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ryhmähaastatteluissa kuvaamasta työnsä luonteesta. Useimpiin kuvatuista työn piirteistä voi ajatella liittyvän kuormitusta. Tässä luvussa tarkastelemme haastateltavien kuvauksia asioista, jotka jo lähtökohtaisesti kuvattiin kuormittaviksi asioiksi työssä. Kuvatut asiat olemme jakaneet seuraavien teemojen alle:

- 1) Kuormittava rutiiniarki
- 2) Ihmissuhteiden suuri määrä
- 3) Pelko
- 4) Työssä kohdattavat rankat asiat ja tunteet
- 5) Toiminta yhteistyökumppaneiden kanssa

Kuormittava rutiiniarki ”*Kaks askelta eteen ja puoltoista taakse*”

Lastensuojelussa asiat etenevät usein **hitaasti** monista eri syistä. Esimerkiksi asiakas voi omalla toiminnallaan muuttaa suunnitelman, joka on yhteisesti laadittu ja valmisteltu. Asiakkaat eivät välttämättä noudata tehtyjä sopimuksia eivätkä sitoudu toimenpiteisiin, joihin on ryhdytty heidän tilanteensa kohentamiseksi sekä lapsen hoidon ja kehityksen turvaamiseksi. Tämän haastatellut kertoivat kokevansa kuluttavana, mutta se on kuitenkin hyväksyttävä yhdeksi työn piirteeksi. Asioiden etenemättömyys voi johtua myös yhteistyökumppaneiden aikatauluista ja tarvittavien palvelujen riittämättömyydestä. Tätä työn piirrettä yksi haastateltava kuvasi sanalla

'arkirämpiminen', joka kuvaa sitä, että työntekijän hyvästä yrityksestä huolimatta asiat eivät etene hänen toivomallaan tavalla.

Mä nyt jotenkin koen kuitenkin kuormittavammaksi semmosen niinkun perus-, niinku semmosen arkirämpimisen () että enemmän mua kuormittaa ehkä tosiaan siis se niinkun, semmonen ikuinen mämmiminen ja kaks askelta eteen ja puoltoista taakse - tyyppinen niinkun, josta ei tuu mitään valmista.. (2/23)

Kiireen ja myös monien muiden syiden myötä hektisyydestä ja ennustamattomuudesta on muodostunut osa lastensuojelun työtä. Jotkut haastateltavat arvelivatkin, että osa lastensuojelun työntekijöistä on saattanut hakeutua alalle, koska he nauttivat tästä päivystysluontoisuuden ja nopean toiminnan elementistä työssään. Tällöin 'arkirämpiminen' ja rutiinit työssä, kuten norminmukaisen toimeentulotuen laskeminen, voivat tuntua rasittavilta.

Semmonen niinku harmaa, semmonen rutiiniarki, mun mielestä tässä työssä on joka tapauksessa sillai yleisesti ottaen kuormittavampaa. (2/24)

Toisaalta haastateltavat kuvasivat myös sitä, että silloin kun lastensuojelussa on toimittava nopeasti, silloin asiat ovat tietyllä tavalla selkeitä eikä tarvitse tai ehdi ryhtyä pitkiin eri vaihtoehtojen kartoituksiin ja eettisiin pohdintoihin. Jos tällaisessa tilanteessa viivyteltäisiin, se voisi olla kohtalokasta asiakkaalle. Näissä tilanteissa toimintamallit ja etiikka "tulevat selkäytimestä" ja asiat etenevät. Haastateltavien kuvaama kuormittava arki sen sijaan sisältää paljon asioiden paikallaan polkemista ja eri ratkaisuvaihtoehtojen punnintaa sekä rutiininomaisia työtehtäviä. Lastensuojelun arjessa kuormitusta tuo siis kiire, mutta myös työntekijästä itsestä riippumaton asioiden hidas eteneminen, joka ei tietenkään vähennä kiirettä työssä.

Ihmissuhteiden suuri määrä "Elin koko ajan siinä niiden elämässä mukana"

Haastateltavat kertoivat verkostoissa toimimisen olevan olennainen osa lastensuojelua (vrt. luku 6.2.). Yhteydenotot yhteistyökumppaneihin asiakkaiden asioissa ovat jokaviikkoista työn arkea (vrt. Kuvio 3). Yhteistyösuhteet muodostuvat ajan kanssa tietynlaisiksi organisaatioiden tasolla, mutta käytännössä jokaisen työntekijän on luotava omaa yhteistyöverkostoaan myös henkilökohtaisen tuntemisen tasolla. Verkoston toimijoihin ja työtapoihin tutustuminen vie uudelta työntekijältä kauan aikaa, mutta rakentaa tärkeää osaa omasta kompetenssista. On myös paljon helpompi

ottaa yhteyttä henkilöön, jonka on joskus tavannut kasvotusten. Yhteistyöverkostonsa kautta lastensuojelun sosiaalityöntekijä oppii tuntemaan paljon ihmisiä.

Asiakastyön ollessa työn pääasiallinen sisältö myös asiakaskontaktien määrä nousee suureksi. Hankkeen kyselyssä vastaajista 62 prosentilla oli asiakkaita 31-80. Kun asiakkaana olevan lapsen vanhemmat ja sisarukset huomioidaan, nousee asiakastyön kautta tulevien kontaktien määrä moninkertaiseksi. Usein kontakti asiakkaaseen ja muihin hänen asioitaan hoitaviin tahoihin jatkuu vuosikausia, sijaishuollossa pisimmillään jopa parikymmentä vuotta eli jälkihuollon päättymiseen saakka. Kontaktit voivat merkitä hyvin tiivistä asiakkaan elämässä mukana elämistä. Kun näitä tiiviitä rinnalla kulkemisen suhteita on paljon yhtä aikaa, siitä voi seurata joidenkin haastateltavien kuvaama ”ihmissuhdeähky”. Seuraava haastatteluote kuvaa, kuinka sijaishuollossa työskentelevän sosiaalityöntekijän ihmissuhteet työssä kertyvät sekä lapsen biologisen perheen että sijaisperheen kautta.

Mun tuli ihan oikeesti, mun tuli ihmissuhdeähky, mul oli ihmissuhteita 20 vuotta. Perhe saatto ottaa yhden lapsen. Sitte kulu aikaa, ne otti toisen lapsen, eli koko ajan siinä niiden elämässä mukana. (6/10)

Jotkut pitempään alalla olleet haastateltavat kertoivat ihmissuhdeähkyn käyneen jossain vaiheessa niin raskaaksi, että oli hakeuduttava vuorotteluvapaalle lataamaan akkuja tai vaihdettava vähemmän kuormittavaan tehtävään lastensuojelussa. Yhdelle haastateltavalle tällainen helpommalta tuntuva työalue oli virka-ajan ulkopuolinen päivystys, koska siinä ei muodostu pitkäaikaisia asiakassuhteita. Monet haastateltavat eivät kuitenkaan pitäneet päivystystä toiveidensa työkohteena epämukavien työaikojen ja työn täydellisen ennustamattomuuden vuoksi.

Pelko ”Varautuminen on jollain tasolla melkein aina läsnä”

Lastensuojelussa kohdattavien asiakkaiden taustat ja elämäntilanteet voivat olla hyvin monenlaisia ja siten myös asiakastilanteiden kirjo on hyvin laaja. Työtä tehdään useimmiten kohtalaisen hyvässä yhteisymmärryksessä asiakkaiden kanssa. On kuitenkin myös tilanteita, joissa työntekijä joutuu kohtaamaan sanallista tai muunlaista uhkailua ja on jopa pelon sävyttämiä tilanteita. Varsinaisen fyysisen väkivallan kohtaaminen on harvinaista, mutta haastateltavat kertoivat, että väkivallan mahdollisuuteen on kuitenkin koko ajan ajatuksen tasolla varauduttava. On opittava

ennakoimaan tilanteet, joihin on varauduttava konkreettisin toimin, esimerkiksi pyytämällä poliiseilta virka-apua kotikäynneille tai ottamalla vahtimestari mukaan asiakkaan vastaanottotilanteeseen. Kuitenkaan etukäteen ei voi varmasti määritellä, missä on väkivallan uhkaa ja missä ei. Varautuminen siihen ja oman turvallisuuden varmistaminen työtehtävissä on tärkeää, mutta se tuo lisäkuormitusta työhön ja haasteita kommunikointiin asiakkaan kanssa. Pitkään työssä olleet kokivat väkivallan uhan myös lisääntyneen viime vuosina.

Asiakkaat o agressiivisii päihdeongelmaisii, mielenterveysongelmaisii; joudutaan käyttää poliisei tosi paljon apuna enemmän mitä aikasemmin ja, ja se tuo taas omii haasteita. (8/3)

V: Mutta väkivaltaa en oo suoranaisesti kohdattu mut, siis sillai, että olis käyty käsiks, mut uhkauksia on tullu.

V: Mä oon ehkä, en mä muista oikeesti pelänneeni oikeastaan ku pari kertaa, että, että olis ollu oikeesti semmonen tilanne, että on vähän niinku, että jos ei askel pitene niin elämä lyhenee niin, mutta harvoin.

V: Joo.

V: Se on aika paljon sitä ennakoimistakin että, on, on tilanteita, että jos, jos ne itse tilaamani poliisit eivät olisi olleet etukäteen jo paikalla niin olis pelottanu, mutta sitte ei, kun sininen univormu rauhoittaa kummasti kaikkia, myös sosiaalityöntekijää [naurahtaen]. (2/30)

Että mitkä kodit on sellasia, mihin mennään ilman poliisia ja varmistellaan niitä asioita, että.. Se on osa sitä työtä, jotta sitä pystyy tekemään (2/33)

V: Kuten sanottu niin, kyllä se yleisesti ottaen se semmonen niinkun väkivallan uhka tai sen pelkääminen, niin kyllä se mun mielestä kauheen harvinaista sitten kuitenkin kaiken kaikkiaan on.

()

V: En mä tiä onks se kauheen harvinaista. Siis no ei sillai, että sitä tarvis ihan jotain tiettyä selkeetä uhkaa pelätä, mä mietin, mutta et jollain tavalla se on siellä, se ei niinku kauheesti, mutta et kaikki tavallaan tiedostaa, et semmoseen on mahdollisuus. Mä ajattelen, et semmonen niinku varautuminen on koko ajan, jollain tasolla melkein aina läsnä. Ja sit kun se ei oo niin sit huomaakin olevansa tosi väärässä tilanteessa [naurahtaa]. (2/33-34)

Työssä kohdattavat rankat asiat ja tunteet ”Paljon surua, ahdistusta, lapsen surua, lapsen itkua, äidin itkua”

Puhuessamme ryhmähaastatteluissa työn kuormittavista puolista paljon keskustelua virisi työssä kohdattavista rankoista asioista ja tunteista. Usein nämä asiat tulevat vastaan konkreettisissa työtehtävissä, kuten asiakastapaamisissa, kotikäynneillä, verkostopalavereissa jne. Olemme jakaneet tähän alateemaan liittyvää keskustelua vielä neljän alateeman alle, jotka ovat 1) asiakkaiden olosuhteet, 2) tilanteisiin liittyvät tunteet, 3) työntekijän epävarmuus ja 4) tasapainoilu eri roolien välillä.

Asiakkaiden olosuhteet

Useissa haastatteluissa haastateltavat painottivat olevansa työssä nimenomaan asiakkaita varten ja asiakkaille annetut lupaukset ovat ensisijaisia. Tästä näytti seuraavan, että asiakkaiden tilanteista ja elinolosuhteista kannettiin paljon huolta. Lastensuojelun työntekijänä pääsee näkemään hyvinvoivan Suomen käänköpuolelle, sellaiseen todellisuuteen, jossa voi olla vastassa kaaos, revityt sohvut ja homeiset tuttipullot. Kontrasti hyvänä lapsuutena tai perhe-elämänä pidettyyn voi tuntua lähes sietämättömän suurelta; työntekijän voi olla vaikea ymmärtää, kuinka joku voi pitää lapsiaan sellaisissa olosuhteissa. Työntekijä ei voi pyyhkiä näitä tilanteita noin vain muististaan vaan ne voivat pyöriä alitajunnassa pitkään ja tuoda kuormitusta sitä kautta.

Meiän kotikäynnit, mitä esimerkiksi on joissaki tilanteis joutunu tekemään, ni kyl ne on niinku sellasii, et kyl ne niinku iskeytyy tonne alitajuntaa ja jää niinku.. jää sinne ja sit niit joutuu tässä tietenki käsittelemään ja työstään, se tuo sen oma henkisen kuormittavuuden, että, et joissain kodeis on ihan täysi kaaos ja sit ku sä meet yhtäkkii siit omast järjestäytyneest maailmastas siihe kaaokseen.. (8/3)

V1: Kanssa ni se, et pienet ihmiset elää niinku täysin asuinkelvottomissa oloissa Et seki asunto, niin siis sitä ei voi niinku ees kuvailla, et hyvä, ku pääsi liikkumaa, asunto pimee ja sammuneit ihmisii makaa laittioilla ja lapset hyppi vaa päältä ja heiän huonees oli.. aivan uskomattomas kunnossa ..

V2: Roskii, jätteitä..

V1: Et mä en tajuu, missä siel ollaan nukuttu, jos on nukuttu. Ruuan tähteitä.. aivan niinku sanoinkuvaamattomii paikkoja.

V2: Monissa sillei, et lapsille ei oo muita virikkeitä, kun televisio ja playstation ja sit o joku patja, jos ei välttämättä oo mitään suojaa, tulee nyt yks mieleen, missä just vähä aika sitte o käyny. Ja se virikkeettömyys on kyl aika, aika yleistä, et tää patja-tapaus ny ei ehkä, et se on niinku sellane yksittäine, mut et monelle niinku vähä vanhemmal lapsel ei oo muut ku se playstation ja televisio ja sitte se, et must aika hyvin kuvaa sitä, et televisio saattaa ol joku iha jätti jossakin olohuonees, mut kaikki sohvat on revitty ja roskia ja kakkavaipoi ja homeisii tuttipulloja tai, tai muuta o siel niinku.. samassa.. rikottuja tavaroita.

V1: Mutta tää on nyt just niit kraavimpia tapauksia, et eihän ne kaikki nyt näin .. (8/4)

Aineellisen puutteen ja sekasorron lisäksi lastensuojelun työntekijät kohtaavat myös aineetonta kaaosta ja puutetta: päihteidenkäytön värittämää arkea, lapsen tarpeiden laiminlyöntiä, kieroutuneita vuorovaikutussuhteita ja aggressiivisuutta -myös asiakkaana olevien lasten.

No, se liittyy varmaan.. kodin hoitamattomuuteen ja lasten hoitamattomuuteen ja perustarpeitten laiminlyömiseen. Lapsitarpeet on monesti sit semmoset niinku vuorovaikutukset, vaikutussuhteet nii lapsien ja vanhempien välillä, ni on niinku jollai tapaa tai tasolla ehkä kieroutuneet ja.. ja niinku näi, et sit siel o erilaisii rooleja lapset ottaneet, et joissakin lapset yrittää ylläpitää ja asettua aikuisen asemaa, joissaki tapauksessa, sit lapset itse saattaa esimerkiks käyttäytyä väkivaltaisesti ja aggressiivisesti, et ylivilkkausta ja semmonen niinku hoitamattomuus, huolimattomuus, ei välitetä niinku raha-asioista sit sen enempää, ku esimerkiks sitte niinku tämmösest puhtaudesta, hygieeniasta, päihteidenkäyttöä, päihteet ohjaa sitä elämää. Se saattaa olla.. nyt oli aika semmonen, oli, oli tota noin ni kraavi tossa ykski, et.. et must tuntu, et niinku mä menin asuntoo, ni et lapsi eli omas huonees iha oma elämää ja vanhemmat päihteidenkäyttäjänä omas huoneessa omaa elämää. Lapsen tila, mis hän pysty liikkun oli niinku ihan täysi rajotettu. (8/3)

Haastateltavat toivat esiin huolensa myös siitä, mitä heidän asiakkaille tapahtuu lastensuojelun huolenpidon jälkeen. Heillä oli sellainen vaikutelma, että monille näistä nuorista ei ole ”paikkaa majatalossa” eli yhteiskunnan palvelut ja nuorten tarpeet eivät kohtaa. Sijaishuollon velvoitteet ovat loppuneet ja omaan sukuun ei ole riittäviä kontakteja tai sukua ei ole. Työntekijät toivat esiin turhautumistaan siihen, että oma työ näyttää joskus valuvan hukkaan nuoren itsenäistymisvaiheessa, mikä johtaa joskus pohtimaan oman työn ja jopa huostaanottojen mielekkyyttä.

V1: Senkin nuoren kohdalla, kun on sattunu häneen törmäämään, heti [hänen] 18 vuotta [täytettyään], ja sen [todennut] et ei paikkaa majatalossa, ei paikkaa tässä

yhteiskunnassa. Sen ymmärtää, et joku paikka sulkee jo ovensa.. siis sen ymmärtää, koska siihen jokaisella on oikeus, niinku sijaisperheellä tähän on oikeus, mut se, että löytyy sitte pullantuoksunen mummo, mikä tietysti kyseenalaistetaan sit heti sen jälkeen, mut mikä järjestelmässä ei huoli.. 18-vuotiaa nuorta, johon on satsattu tosi paljon elämässä, ni hän ei ole paikkaa majatalossa, ni siin on niinku sillai tosi ihmees, et mitä varten tääl oikei heilutaan ja duunataan, ku tääl ei ole niinku pakko. Mihin semmonen tosta vaa unohtaa kävelemään tonne kadulle, ja sittehän sen jälkeen on erinäisiä kertoja tossa kadulla mua kävelly vastaan, erinäisiäkin kertoja, tossahan enimmäkseen sit kuulee, et nyt on tallessa.

V2: Nii, et tuntuu, et semmoset, semmosen nuoren kohdalla, ku jätetään vaan kävelemään kadulle, eikä löydy todella sitä paikkaa, ni se on niinku se kaikkein raivostuttavin tilanne..

V1: Mm-m.

V2: Et on se melkein 20 vuotta jo oltu mukana ja yhtäkkii sit ei ookaan yhtään mitään.

V1: Ja sit se, et kriteereitä on niinku oikeus laittaa ja, ja täl hetkel esimerkiks mennään tietys lastensuojelust, mut lastensuojelusta päädytään sinne päihdehuollonkin asiakkaiks, ni, ni se, että, et on olemassa instituutioita, jotka sanoo 'ei käy meille, ei sovi meiän kriteereihin', 'liian vanha', 'liian nuori', 'liian humalainen', 'liian hullu', 'liian väkivaltainen'.. liian sitä, liian jotaki.. ni.. missä se on sit se paikka oikeesti, mihin niinku.. kaikilla..

V2: Joo ja niitten määrä lisääntyy..

()

V1: Et, et mihin ne sitten niinku kuuluu ja mimmosella.. ja kenen työllä, ku aika monesta tuntuu siltä, et jos jossaki oikees saumassa niinku joskus käy mun työssä, et pääsee oikees saumassa ihmisen kans puhumaan, ni ei se oo yhtään niinku ihmist kummempi, et, et siin on ainoastaan tuhansia väärinkäsityksiä, loukkaantumisia ja pettymyksiä ja tunneaurioita matkan varrella, eikä se oo yhtään sen kummempi, ku kukaan muukaan. Ja sit se on jossaki iha hirviömaineessa ehkä jossakin, nii se tuntuu tosi kummalta, et eiks nyt oikeesti semmost paikkaa vois löytyä, mis tää ihminen tulis kuulluks ja mihin se mahtus. (6/12-13)

V1: Mut että sen takia just tuota.. kovasti puhun myös sijaishuollon resurssien puolesta, koska jos näillä sijaishuollossa olleillakin mennee huonosti, ni sit herää kysymys, kannattaako huostaanottaa. Et siinä ollaan niinku täysin tyhjän päällä sillon.

V2: Joo ja tos päivystykses me tullaan juuri siihen näkökulmaan, et onko eettisesti oikein millään tavalla ihmisten elämään puuttua, jos ei meil oo oikeesti tarjota siihen jotaki sellasta, mikä ois avunsaan.. Onko eettesesti enää oikei niinku lajitella ja

sörkkiä, koska siitä saa ihminen ainoastaan leiman. Et esimerkiksi nää huumesoulut ja kaikki muut tämmöset, mistä puhutti oppilaitoksissa, mitä järkee on ryhtyä seulomaan huumenuoria ulos kouluista, kun se on ainoa paikka, mihin nää sii.. ikkääns puolest kelpaa, koska heil ei ole tarjolla yhtään mitään muuta, ku se leima persuuksii, et ulos meidän koulusta, ei muuta. () Nyt täs uudes lais on se mukavuus, et asiakkuus alkaa ja päättyy, mutta se tarkoittaa sitä, että se päättyy, vaik olis ollu tarpeen jotaki tehdäki, kun ei ole resursseita, työmuotoja, ni päätetään, että kannata mitään selvitystä alottaa. Sit tehdään vain päätöksii. Nyt uus laki antaa siihen tekniset välineet, että.. otetaan siedettävä määrä asiakkuuksia ja jätetään ne loput sinne ulkopuolelle.. muhimaan.. odottamaan (6/13-14)

Kaiken kaikkiaan lastensuojelu kuvattiin haastatteluissa työnä, johon liittyy paljon enemmän tunteita ja henkisesti kuormittavia tilanteita kuin monissa muissa töissä. Tunteiden koko kirjo ilosta suruun tulee vastaan, mutta juuri negatiivisten tunteiden suuri määrä tuo työhön kuormitusta. Kuten myös se, että kohdattavat asiakkaat ovat usein ahdistuneessa tai masentuneessa tilassa. Haasteelliseksi koettiin oman aaltopituuden muuttaminen sellaiseksi, että voi työpäivän jälkeen kohdata oman perheensä riittävän iloisella mielellä.

Ne on ne rankat raskaat asiakastilanteet ja tapaukset, et, et varmasti ne ja tääl on paljon suruu, ahdistusta, lapsen surua, lapsen itkua, äidin itkua.. ne on tällasia asioita (8/17)

Jos sä oot siinä masentuneessa [ympäristössä], kaikki ihmiset tai perhe saattaa niinku sanoo, et on masentuneet, itkusii, sä meet sinne, sä oot siellä suurimman osan su valveillaolo ajastas, ni miten se vaikuttaa siihe, ku sä meet kotiin niinku, et millä vireystilalla sä oot sellases vireystilas tietyl tapaa. (8/18)

Niin se on joskus semmonen niinku, mä oon vaan sanonu, että paskakuorma täyttyy niinku, et se on niin kauhee määrä kaikkea ikävää, et sit on ihan semmonen, kun lähtee kotia, et hohhoijaa että, nyt tarvis puristaa nää kaikki täältä pois että, se tuo semmosen.. (2/20)

Kun asiakassuhteet lastensuojelussa ja erityisesti sijaishuollossa voivat muodostua hyvin pitkiksi ja syvällisiksi, niin asiakkaille tai sijaisperheille tapahtuvat ikävät asiat kouraisevat myös työntekijää syvältä. Haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että pitkään lastensuojelussa työskennelleet eivät voi välttyä kohtaamasta myös traumaattisia tapahtumia, kuten asiakkaan itsemurhaa tai tapaturmaista kuolemaa.

Vaikka kyse ei ole omasta sukulaisesta tai ystävästä, niin asiat on kuitenkin käytävä läpi mielessään ja surut surtava pois riittävässä määrin.

Sehän tuossa sijaishuollossa sitte joskus on sellanen.. että on niitä raskaitakin kokemuksia kyllä, mitä taas ei avohuollossa ole, et esimerkiks jonkun perhe, jota on sitten pitkään hoitanu, ni.. niin tuota sieltä vaikka sitte oman käden kautta tämä nuori kuolee, ni ne on kyllä semmosia kokemuksia, et meil on tässä varmaan yhdellä sun toisella niitä. (6/10)

Haastateltavat kertoivat, että työvuosien kertyessä tunnekuormaa voi olla helpompi käsitellä ja oma reagointi tilanteisiin voi laimentua. Myös oma elämäkokemus ja kypsyminen voivat auttaa siinä. Haastateltavat kuvasivat oman reagoinnin liittyvän paljolti myös omaan vointiin, kotilanteeseen tai työtilanteen stressaavuuteen kokonaisuutena. Toisinaan jaksaa vastaanottaa ja käsitellä enemmän kuin toisena hetkenä.

V1: Mä en, mä en voi ehkä sanoa kuitenkaan että, siinä olis kauheesti muutosta, et jotkut tulee kotiin, jotkut ei, vieläkin. Tai siis ne tunteet, joistain tulee vieläkin ja joistain ei .. Mutta se, että millon ne tuntuu enemmän niin johtuu siit ihan omasta voinnista ja kiireen määrästä ja tekemättömistä töistä, että se tavallaan, mitä stressaantuneempi, väsyneempi oot tai jos sulla on ittellä ja omassa kodissas enemmän ongelmaa tai jotain, niin sen enemmän sä [reagoit]..

V2: On sitä joskus ehkä silleen herkempi tai herkimmillään silleen jotenkin, että joskus semmonenkin asia, mikä toisena päivänä kauheesti ei ehkä tuntuis niin ihan oikeesti, siitä voi vähän niinku ottaa, ottaa enemmän. Mut kyllä mä semmosen tunnistan, että silloin kun alotti tekeen töitä niin jotenkin, kyl mä kuljetin niitä enemmän mukanani () Mutta et sitten, että ne niihin asiakkaisiin liittyvät tunteetkin niin, totta kai niitä on mutta, että en mä, ei niitä oo niinkö niin paljon ehkä ku silloin aluks (2/21-22)

Työkokemuksen ja oman elämäkokemuksen myötä ymmärrys myös asiakkaiden tunteita ja tilanteita kohtaan syvenee.

Kuinka kova se tää julkinen valta tässä on, mitä käytetään. Niin sen ymmärtää jotenkin paremmin ja sen että, mitä tää on sille perheelle, jos sen lapsi huostaanotetaan, sen koko suvulle, mitä, et miltä se tuntuu, niin mä ajattelen, että siihen on joku oma elämäkokemus tuonu lisää niinku syvyyttä siihen tunteeseen, ymmärrykseen. (2/23)

Epävarmuus

Jotkut haastateltavat kertoivat, etteivät jaksa kovin paljon ja jatkuvasti kantaa huolta asiakkaiden tilanteista ja olosuhteista. Asiakastyössä vastaan tulevaan todellisuuteen tottuu. Sen sijaan he sanoivat kantavansa enemmän huolta omasta työn tekemisestään. He pohtivat, olisivatko voineet toimia jossain tilanteessa paremmin, mikä meni pieleen ja mitä siitä voisi oppia. Suuren työmäärän vuoksi työntekijä voi kantaa mukanaan myös riittämättömyyden tunnetta.

Ja sitten, että no olisko siinä sittenkin ollu joku toinen vaihtoehto ja toiminkohan mä oikein. () Ja sitte semmosta, että miks tein noin, että olis pitäny ehkä tehdä toisin. (2/22)

Noin yleensä ottaen niinkun, mä ehkä ajattelen sitä noin niinkun, mä en ehkä murehdi ihmisten asioita kotona mutta tota, sitten jos mulla on semmonen olo, että mä oon jotenkin itse hoitanut oman työni huonosti, niin sitä mä saatan ehkä enemmänkin murehtia. (2/17)

Lastensuojelun isotkaan päätökset niihin liittyvine vastuineen eivät aina ole niin selviä, etteikö niihin liittyisi paljon asioiden punnitsemista eri näkökulmista ja työntekijän epävarmuutta päätöksen toimivuudesta.

V1: Että vaikka mä olisin varma ja vakuuttunut, että se huostaanotto on oikea ratkaisu tässä kohtaa, niin mä jotenkin näen sen usein sit kuitenkin että, siinä on niitä kaikkia harmaan eri sävyjä edelleen, että se.. () Se on musta niin kova päätös, että se, että vaikka sä olisit ihan vakuuttunut, niin se on hirveen suuri vastuu ja, kyllä, ehkä siinä on tullu semmonen lisä semmonen, että ei oo niin, mä en oo enää niin varma kaikesta itsestäni, että kun kerta ei ne kaikki sijaishuollot ei oo menny putkeen. Niin ehkä siitä on tullu se, että se ei aina oo suora tie onneen sitten sekään, että..

()

V2: Joo ja on, on toi totta, ja mä oon, oon kanssa sitä mieltä, että huostaanotto, mun mielestä se on aina huono vaihtoehto, että joskus se voi olla niinkun vähiten huono.. (2/23)

Haastateltavat toivat esiin sitä, että työhön sisältyvä epävarmuus tekee työstä kuormittavampaa. Jotkut haastateltavat kertoivat välillä haaveilevansa perustavansa kukkakaupan tai menevänsä vaatekauppaan töihin, jossa heidän mielestään voisi olla monella tapaa henkisesti helpompaa. Haastateltavat näkivät kuitenkin inhimillisyyden osoituksena sen, että asioita miettii vapaa-ajallaankin. Niin kokeneeksi tai kyyniseksi

heidän mielestään ei saa lastensuojelutyössä muuttua, etteivät asiat yhtään tulisi mieleen omalla ajalla.

*Ois aika huonosti asiat, jos ei, jos tuntisi olevansa niin kaikkivoipainen [naurahtaen]
[ettei tarvitsisi enää miettiä työssä tekemiä ratkaisujaan] (2/22)*

Tasapainoilu eri roolien välillä

Haastateltavat kuvasivat osan työn luonnetta olevan tasapainottelu priorisointien, erilaisten roolien ja puolen ottojen välillä. Asiakkaiden tilanteissa ei voi vain luovia vaan on otettava selkeästi kantaa ja asetuttava jollekin puolelle. Koska tilanteisiin liittyy erilaisia intressejä ja työntekijään vaikuttamisyrityksiä, niin niihin liittyvä päätöksenteko voi olla henkisesti kuormittavaa, sillä työntekijän kannanotot ja päätökset voivat suututtaa jonkun tahon. Työntekijä voi joutua myös muuttamaan asiakassuhteen alussa ilmaisemaansa kantaa. Erityisen kuormittaviksi haastateltavat kokivat nämä puolen vaihdot juuri suhteessa asiakkaisiinsa.

Että nehän on semmosia vaikeita paikkoja, että missä sitten niinkun tavallaan joutuu niinkun vaihtamaan puolta () Niin tota, että ne, ne on ehkä semmosia niinkun, aika lailla kuormittavia tilanteita, tai voi olla. (2/17)

Toiminta yhteistyökumppaneiden kanssa ”Kukas siellä tällä kertaa vastaa puhelimeen”

Haastatellut kuvasivat verkostoissa toimimisen olevan käytännössä iso osa työnsä arkea. Siksi haastateltavilla oli paljon kerrottavaa toiminnasta yhteistyökumppaneidensa kanssa. Haastattelujen perusteella toiminta yhteistyökumppaneiden kanssa ei aina suju toivotulla tavalla. Yhteistyötä vaikeuttaa esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus ja yhteistyökumppaneiden huonoksi kokema sosiaalityöntekijöiden tavoitettavuus. Kun asiat eivät suju, tulee palaute esimerkiksi kiukkuisten kommenttien muodossa.

Yhteistyötahot soittelee ja jättelee kiukkusii soittopyyntöi, kun ei siel tapahdu mitään, kukaan ei tee mitään ja kaikkesa niinku yrittää (8/6)

V1: Me vaihdutaan täällä meillä, kyllä..

V2: Niin kyllä.. ja me saamme siitä palautetta..

K: Te saatte palautteen.

V1: Juu, sellasta, että kukas siellä nyt vastaa puhelimeen ja..

V2: Nii-in..

V1: ja.. ootko sä sijainen vai ootko sä kuka ja..

V2: Nii..

V1: Ketäs tämän lapsen asioissa nyt tällä kertaa työskentelee, et.. (8/25)

Haastateltavat myös kertoivat, että monet yhteistyökumppanit eivät tunnu arkailevan antaa palautetta sosiaalityöntekijän toiminnasta. Monien intressien ja toimijoiden ristitulessa sosiaalityöntekijän on vaan pidettävä pää kylmänä ja muistettava, että lastensuojelun päätöksistä vastaa kuitenkin sosiaalityöntekijä omalla virkavastuullaan. On tärkeää kuunnella muita toimijoita ja hyödyntää heidän tietoja lapsen tilanteesta ja lapsen tuntemista ja ottaa ne mukaan tilanearvioon.

V: Kaikki ei oo tyytyväisiä. Ja niitä neuvoja riittää niinkun aivan valtavasti tuolta, että, että kenen mielestä tehdään liian myöhään, kenen mielestä ei missään tapauksessa pitäis tehdä ja, ja hirveen monet vielä katsoo, että sosiaalityöntekijäähän voi neuvoa, siis niinku sillä lailla että, että tietää paremmin, että "kun lääkäri sanoo" taikka "juristi sanoo" ja, näin pois päin. Niin kyllä mä jotenkin niinkun olen tietoinen niinkun omasta roolistani siinä tilanteessa niinku riippumatta siitä että, että kuinka semmosta kulttuurisesti arvostettua niinkun toimijaa siinä ammatin puolesta keikkuu, niinkun, mikä ei tarkoita sitä että, että jonkun ammatillista arvioo niinkun väheksyttäis.

()

V: mut se on tärkeä ja pitää tietää, et sosiaalityöntekijän rooliin kuuluu se, että arvioidaan huostaanoton tarvetta, esimerkiksi, arvioidaan sosiaalityön tarvetta, arvioidaan lastensuojelun tarvetta. Se ei kuulu lääkärin, juristin eikä kenenkään muun ammattitaitoon, et se pitää olla jotenkin, mun mielestä se selkeä, että tavallaan se laki ja se velvot, mikä sulle on annettu sen viran myötä, niin se pitää osata tuoda siihen mukaan eikä kenenkään muun pillin mukaan..

()

V: ..huomioida ne ja ottaa ne mukaan arviointiin, että.. (2/14)

Haastateltavat kertoivat yhteistyötahojen arvostelevan sosiaalityöntekijöiden lisäksi joskus myös asiakkaita turhan jyrkästi tietämättä, mitä heidän taustastaan löytyy ja kuinka kovia kokemuksia heillä on takanaan. Tämä voi saada asiakkaansa auttamiseen sitoutuneen sosiaalityöntekijän kiukustumaan. Joskus yhteistyötahojen palaute voi mennä sosiaalityöntekijöiden mielestä kohtuuttoman arvostelun ja syyttelynkin

puolelle. Kun sosiaalityöntekijät kertovat yrittäneen tehdä parhaansa käytettävissä olleiden resurssien puitteissa, niin yhteistyötahot saattavat ihmetellä sosiaalityöntekijöiden haluttomuutta reflektointiin.

VI: Ja sit, et joutuu nimenomaan kuuntelemaan sit täysin asiaa tuntemattomien ihmisten jotaki kommentointia asiasta. () Ni, niin esimerkiksi nytkin, kun sattuu vankilassa istumaan tuolla yksi lapsukainen, ni kyl siel niin hienoo kommenttii tulee vartijaharjottelijalta, et mä aatteli, et mä vedän nokkaan tuota varmaan kohta, et, et ei ole mitään oikeutta kenelläkään käydä arvioimaan sen enempää sitä nuorta, hänen biologisii vanhempii, hänen sijaisvanhempiaan tai sosiaalitoimee siin ympärillä. Ni se tuntuu niin kohtuuttomalta minkään sorttinen arvostelu siitä. Ja sit tulee se, että eiks me olla sitten niinku valmiita reflektointiin, ku me ollaan heti niinku, et 'kyllä kaikki on tehty, kaikki on tehty', ku me otetaan siit henkilökohtanen vastuu, et jos täs yhteiskunnassa on organisaatioita, systeemeitä, jotka koko aika syrjäyttää ihmiset. Täällähän ei kukaan syrjäydy, vaan täällä syrjäytetään ihmisiä, ni me ollaan sitte niinku vastuussa siitä, että täällä on niitä systeemeitä. Ja se on mua hämmentäny kyllä näitten sijotettujen nuorten kohdal juuri se, mitä työntekijä, joka oli itse sijaisvanhempi, ni kerto just sitä, et miten saanu vauvasta asti saanu hoitaa sitä lasta ja varmasti tehny sen parhaaks ja silti murrosiässä sielt alkaa niinku ruoste tulla läpi siit nuoresta, et, et siinä se sijotetun lapsen problematiikka ja se sijottamisen problematiikka tulee niin konkreettisesti käsiin, että, et miten siinä tilantees voi toimia, ku se hylkäämisen kokemus on niin voimakas ihmisellä tunnetasolla, et se niin kun millään, millään ulkopuolelta sitä et pysty niinku paikkaamaan.

V2: Eikä ihmiset ymmärrä, jotka ei ymmärrä näit asioita.

VI: Mm.

V2: Nii. Niin on.

VI: Ne vaan syyttää. (6/10-12)

Verkostoissa toimimista kuormittavat kitkat voivat osittain selittyä eri ammattilaisten puutteellisella tietämyksellä toistensa toimintaperiaatteista ja käytössä olevista resursseista. Myös työntekijöiden vaihtuvuus ja huono tavoitettavuus lisäävät yhteistyön ongelmia. Vahvan ammatillisuuden ja selkeän ammatti-identiteetin turvin on helpompi toimia verkostoissa ja pitää yllä sosiaalityön näkökulmaa. Omaa jaksamista auttaa se, ettei ota liian paljon paineita asioista, joihin ei ole voinut vaikuttaa.

7.3 Työssä jaksamista ja jatkamista edistävät elementit työssä

Tässä luvussa tähän mennessä esiteltyt ryhmähaastattelujen tulokset työn luonteen jäsennyksistä ja työn kuormittavista tekijöistä piirtävät kuvaa työstä, jossa on usein kiire, paljon tehtävää ja monia henkistä kuormitusta aiheuttavia puolia. Sosiaaliala on kuitenkin säilyttänyt hyvin kiinnostuksensa opiskelemaan hakeutuvien joukossa ja sosiaalityön työalueista juuri lastensuojelu on yksi suosituimmista alalle tulevien keskuudessa. Alalta löytyy myös pitkään, jopa kymmeniä vuosia työskennelleitä konkareita. Työssä näyttäisi siis olevan tekijöitä, jotka vetävät puoleensa ja myös pitävät siinä kiinni. Tutkimuksemme kautta tavoitimme sekä hiljakkoin alalle tulleita noviiseja että pitempään alalla työskennelleitä kokeneita työntekijöitä sekä yli kymmenen vuoden työkokemuksen pelkästään lastensuojelussa omaavia konkareita. Tämän aineiston kautta pääsimme tarkastelemaan asioita, joita eri työntekijäsukupolvet pitävät työn hyvinä puolina eli asioita, mitkä motivoivat heitä työssä ja saavat heidät pysymään työalueella. Tässä luvussa tarkastelemme *työlähtöisiä* jaksamista ja jatkamista tukevia tekijöitä, jotka ryhmittelimme kahden teeman alle:

- 1) Työn luonne
- 2) Työn vaikuttavuus.

Organisatoriset tekijät tulevat lähelle näitä, mutta tarkastelemme niitä myöhemmässä luvussa erikseen yksityiskohtaisemmin, samoin kuin työntekijään itseensä ja hänen elämäntilanteeseensa liittyviä työssä pitäviä tekijöitä.

Työn luonne ”Mielekästä työtä ja haastavaa työtä”

Jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttaviksi asioiksi lastensuojelun sosiaalityön luonteessa muotoutuivat analyysissämme:

- 1) Suora vuorovaikutus asiakkaiden kanssa ja yhteistyö perheiden kanssa
- 2) Autonomia työssä (sisältäen myös omanäköisyyden, luovuuden ja haasteellisuuden)
- 3) Työn antoisuus ja merkityksellisyys
- 4) Lastensuojelun työtavat

Suora vuorovaikutus asiakkaiden kanssa ja yhteistyö perheiden kanssa

Haastatteluissamme nousi esiin se, että monilla haastateltavillamme oli ollut jo nuorena toive päästä tekemään työtä, jossa saa olla vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Jotkut haastateltavat kertoivat miettineensä työvuosien varrella oman työnsä kuormittavuutta lastensuojelussa ja pohtineet, mikä voisi olla helpompi työ. Mielessä oli useallakin käväissyt jokin mekaaninen työ, jossa ei tarvitsisi paljon päätään vaivata ja joutua vaikeisiin vuorovaikutustilanteisiin. Mutta haastateltavat totesivat ajatusten useimmiten palanneen äkkiä pois sellaisilta uomilta, koska sellainen työ ei toisi tyydytyksen tunnetta ja erityisesti juuri siksi, että siinä ei pääse kommunikoimaan ihmisten kanssa.

Se merkityksellisyys jollaki tapaa, jos aattelee sitä, että liikuttelis tavaroita ja pyörittelis niitä hihnalta toiselle, ni ei hirveesti syntys niinku vuorovaikutust niit tavaroitien kans. Siit vuorovaikutuksest tulee se mielekkyys (6/29)

Haastateltavat eivät myöskään ilmaisseet kovin suurta kiinnostusta perinteiseen urakiertoon alhaalta ylös esimiestehtäviin, koska heidän orientaationsa on enemmän kasvokkaisessa asiakkaiden kohtaamisessa ja nimenomaan haastavassa kohtaamisessa, jossa on vastassa vaikeissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Varsinkin pitkään alalla toimineiden keskusteluissa todettiin, että suorien asiakaskontaktien katoaminen työstä olisi hirveintä, mitä omalle työlle voisi tapahtua.

*Ja tota esimerkiks se on estäny itelläni koskaan pyrkimästä kalifiksi kalifin paikalle, et mä en millonkaa ajatellu, et ois mielenkiintoista johtaa tätä työtä millään taval. Must se on täysin kohtuuton tehtävä kenellekään, koska häneen kohdistuu paineita sit just puun ja kuoren välissä.. Et rivitason työntekijänä vielä se tekeminen, ku siinä säilyy joku semmone merkityksellisyyden tuntu, nii siin on niinku.. et siinä tietää tekevänsä merkityksellistä työtä, kun.. joutuu ja uskaltaa kohdata ihmiset ja niitten vaikeudet
()*

Ja ehkä mulla just vaikuttaa paljon seki, et mä pelkään, et sillon katoaa se loppukontakti niinku asiakkaaseen ja se on niinku se hirvittäväntä, et ei kai tätä työtä sit yhtään enää kestäis, jos ei ois niit asiakkait ees, et ne on tässä sentään jonkin näkönen reaali. (6/2-3)

Palkitsevaa työssä on se, kun pystyy luomaan luottamuksellisen ja toimivan yhteistyösuhteen perheeseen ja perheen kanssa yhdessä työskentelemään kohti sovittua päämäärää. Kun työ itsessään palkitsee tekijäänsä, niin se tuo myös työssä jaksamista.

Luoda niinku hyvii suhteit perheeseen iha oikeesti, löytää yhteistyössä niitä auttamiskeinoja ja nehän niinku tukee tätä työssä jaksamista just (8/14)

Autonomia

Haastateltavat pitivät lastensuojelun sosiaalityön siitä puolesta, että työ on melko itsenäistä eikä työyhteisössä ole paljoakaan hierarkioita ja titteleitä. Varsinkin pitkän työkokemuksen omaavat haastateltavat totesivat, että he eivät voisi mennä töihin sosiaalityön vierasorganisaatioihin, kuten sairaalaan tai kouluun.

Että kukaan ei tuu siihen minun ja mun asiakkaani väliin. Sen mä päätän ihan just.. ja asiakas, et minkämoinen se.. (6/28)

Ja kyl se kuule tätä on se mun hommani ja, ja ehkä mä oon tässä nyt kuitenkin omimmallani olen. Minkään sortin hoitajaa must ei ois koskaan tullu. Minä niihi hierarkioisii vois ikinä mennä. Ei, ei löytyis semmost paikkaa, mis mä voisin olla. Ei ole vaihtoehtoja. Se on jotenkin tämä. (6/20)

Työmotivaatiota tutkittaville toi työn haasteellisuus, joka antaa mahdollisuuden käyttää myös omaa mielikuvitusta. Työtä ei ole pakko tehdä aina samalla tavalla. Välillä voi kokeilla erilaisia sosiaalityön työmenetelmiä ja omasta työtavastaan voi kehittää itsensä näköisen.

Että tää on niinkun tärkeätä työtä ja mielekästä työtä ja haastavaa työtä ja, myöskin sellasta työtä että, jota voi tehdä kauheen monella lailla. Sitä voi tehdä niinkun jotenkin itsensä näköisesti. (2/58)

Kun ne on haastavia ne tilanteet ja mä pidän siitä, et siinä saa käyttää luovaa ajattelua (2/59)

Luovasti välillä miettiä ja pohtia ihan uutta ja, ja semmosta kokeilua saa siinä tehdä, että sitä ei kukaan kiellä sulta, että sä kokeilet jotain ihan uutta juttua ja katot, meneekö pieleen vai ei. Kukaan ei siitä loukkaanu kuitenkaan, jos sä teet sen sillä oikealla asenteella [naurahtaen].. (2/59)

Työn antoisuus ja merkityksellisyys työntekijälle itselle

Yksi tärkeimmistä lastensuojelussa työskentelevien työmotivaatiota ylläpitävistä asioista on haastattelujen perusteella se, että työntekijät kokevat työnsä erittäin

tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Lastensuojelutyön tärkeyttä yleisellä tasolla kyseenalaistetaan harvoin. Se tuo työhön perusmielekkyyden. Myös lasten elämään vaikuttamisessa koettiin olevan oma erityinen motivoiva puoli, joka osaltaan tekee työn työntekijälle itselle antoisaksi. Vaikka tilanteet työn arjessa ovat usein haastavia eikä välitöntä kiitosta tule aina, niin jossain vaiheessa työ kuitenkin useimmiten palkitsee – jos ei sanallisin kiitoksin, niin lasten hyvinvointina tai vaikkapa vain lapsen hymynä jossain tilanteessa. Työntekijänä oppii poimimaan itselleen nämä pienetkin kiitokset. Haastatellut kertoivat lasten olevan lähellä sydäntä ja monet kertoivat perusorientaationaan olevan jonkinlainen halu auttaa – vaikka monet kiistivätkin olevansa 'kutsumusammattissa'.

Mul on jotenki ittelläni semmone ajatus, tää voi olla vähän tämmönen naiivikin jossain määrin, et lapset on siis joo kyllä minuakin lähellä, mut mä jotenki ajattelen sen niinku, et mä haluan tehdä sitä auttamistyötä ja sit mä koen jotenkin tai ajattelen sit vissiin itte niin, että, et mä yritän niinku vaikuttaa niihin, jollai taval niihi ensisijaisii olosuhteisii ja sitä kautta sitte siihe yleiseen yhteiskunnalliseen hyvinvointiin. Et paljonhan nää on niinku tämmösii sukupolvisii nää asiat ja, ja tietyl tapaa niinku mulla semmonen halu auttaa ja vaikuttaa niihin ja sitä kautta sitte siihe yleiseen hyvinvointii, et mä nään sen jotenki niinku sielt lapsesta ja siit vanhemmasta, vanhemmast käsin. Et jos mä sinne saan jotakin jätettyä, pääty se sit huostaanottoon tai mitä tahansa, ni joku sellane ja sit ehkä se semmone halu kuunnella sitä lasta, et halua kuulla niit vanhempia ja auttaa heitä. Et, et on se lapsi mulleki tärkeä, mut jotenki mä, mä työskentelen kyllä ja haluan myöski auttaa heiän vanhempiaan. (8/13-14)

V1: Niinku se mielekkyys, mä oon ajatellu, et niinku.. pitää olla mielekäs työ, siis semmosta.. et must ei myyjäks ois tullu, eihän näitä rähtiä..

V2: Mä oon ihan samaa miettiny aina, et merkityksellisesti .. (6/19)

Edellä olevassa sitaatissa haastateltavat alkoivat keskustella siitä, olisiko heistä voinut tulla jonkun muun ammatin harjoittajia. Tässä, kuten joissakin muissakin keskustelupätkissä, haastateltavat totesivat tarvitsevansa työn, jolla on jokin merkitys työn kohteille tai yhteisölle. Monet myös miettivät sitä, että omat ominaisuudet eivät olisi riittäneet johonkin muuhun toiveammattiin, kuten lääkäriksi, hoitajaksi tai taiteilijaksi.

V1: Se merkityksellisyys, se on must niinku ihan pääpointti tässä..

V2: On, on.

V1: Että mä en vois kuvitella olevani turhia tavaroita valmistamassa ja myymässä niitä..

V2: Mut kukkakaupassa mä voisin olla.

V1: Kahdella () eurolla sen saa, mut ni ei pystyis, en ilmaa pystyis myymään ihmisille niin kun nykyinen maailma myy ilmaa kännyköissä ja neteissä, nii ilmaa myydään nyt. ()

V1: Ei mus oo mitään esteetikon vikaa, ei oo mitään taiteellisia luovia, ei mitään..

V2: Sä et oo löytäny niitä.

V1:Eei mul oo mitään.. mä en voi ryhtyä mikskään vaihtoehtohoitajaks, mua ei kiinnosta minkään sortin hömpät, niinku ois trendikäst meidän alalla, et pitäs nyt vähintään johonki semmoseen hurahtaa, ei mikään semmonen kiinnosta. Mä oon erittäin realistti jalat maassa, kaurapuuroteorialla niinku enempi, et..

V2: Älä rupee kitkeräks. (6/19)

Sosiaalityöntekijänä voi joutua kuulemaan ulkopuolisten juttuja ja kysymyksiä tiettyjen ihmisryhmien 'hyysäämisestä' tai muuta vastaavaa negatiivista. Lastensuojelussa työskentelevät kokevat haastattelujen perusteella työnsä niin merkitykselliseksi, että tällaiset puheet eivät vaikuta heidän työn mielekkyyden kokemukseen

Tää varmaan tää työn merkityksellisyys just, että sitä ei niin kun itse ole todellakaan kyseenalaistanu. Tosin kyllä olen sellasta kommenttia kyllä välillä kuullu ihan alan ihmiseltäkin, että, että tuota, mitä siellä hyysää että semmosia ihmisiä, jotka ei itte mitään yritä, eli kyllä niitäkin löytyy, jotka sen merkityksen niinku yrittää kammata, että tuota, mut että itse kyllä koen, että ei oo semmosta asiaa, millä tän merkityksellisyyden vois kyseenalaistaa. (6/20)

Työn kokemiseksi merkitykselliseksi ei tarvita dramaattisia kokemuksia siitä, että on saanut pelastettua jonkun henkilön. Siihen riittää se, että saa jonkun pienenkin asian toimimaan. Siitä saa motivaatiota ja virtaa jatkaa työtä.

En niinkään tarkota että, mä olisin onnistunu pelastamaan jonkun, en mä sitä tarkota, vaan että joku juttu on toiminu. Et siitä saa sitä potkua. (2/59)

Lastensuojelun työtavat

Jotkut haastateltavat sanoivat pitävänsä työskentelystä lastensuojelussa, koska siinä on mahdollista käyttää monipuolisesti erilaisia sosiaalityön työtapoja ja menetelmiä.

Mut mä nään sen saman merkityksellisyyden siinä, et kaikki liittyy kaikkeen. Ne kaikki on tullu jostakin joskus joksikin, ne on kaikki ollu lapsia ja niillä on lapsia, ne on jollaki tapaa täs yhteiskunnas kuitenkin palveluiden käyttäjii, meiän järjestelmii, minkä tarkoitus on tuottaa ihmisille niinku välineitä pärjätä elämässään. Niin mä en siinä kohtaa erottele sitä, et onks se lapsi vai aikuinen se mun asiakas, et sil ei oo niinku semmost merkitystä, mutta tota se, että sitä voi tehdä hyvin toisilla oteilla sitä työtä [lastensuojelussa ja lasten kanssa]. (6/34)

Työn vaikuttavuus ”Halu päättää ja vaikuttaa”

Aiemmin kerroimme, kuinka haastateltavat tavallaan jopa kauhistelivatkin työhönsä sisältyvän vallan määrää. Toisaalta he kuitenkin pitivät vallan olemassaoloa motivoivana asiana. Vallasta keskusteltiin haastatteluissa melko paljon ja aiemmin jo kuvasimme vallan yhdeksi työn keskeiseksi piirteeksi. Siksi halusimme analyysissä tarkastella valtapuhetta vielä tarkemmin jaksamisen ja jatkamisen näkökulmasta. Löytämämme asiat ryhmittelimme seuraavaan kahteen alateemaan:

- Mahdollisuus päättää ja käyttää valtaa asiakkaan hyväksi
- Työn tulokset & vaikutukset asiakkaiden elämään

Sillä, että lastensuojelu oikeasti muuttaa asioita ja asiakkaiden elämä paranee, on suuri merkitys työntekijöiden työmotivaatiolle. Muutostyön edellytyksiä ovat muun muassa riittävät resurssit ja mahdollisuus käyttää valtaa asiakkaan hyväksi. Moni haastateltava kuvasi haluaan tehdä päätöksiä ja sitä kautta vaikuttaa asiakkaiden elämään.

Et se, mikä toisaalta varmaan pitää meitä täällä, ni on semmonen niinku halu päättää ja vaikuttaa (8/28)

Yksi haastateltava kuvasi osuvasti sitä, kuinka hän työskenteli yhden jakson järjestötyössä ja tunsu itsensä siellä melko keinottomaksi ilman viranomaistyöhön sisältyvää valtaa ja resursseja.

VI: Et se kolme vuotta siel järjestötyössä.. mä olin ihan samana työntekijänä, samoine osaamisineni, asenteitteni kanssa siellä asiakkaitten kanssa, osin jopa samojenkin ihmisten kanssa, tosin vaan osin, niin se, että mä olin sen järjestön palveluksessa oleva työntekijä, jolla ei ollut päätöksentekovaltaa mistään. Se muutti täydellisesti luonnetta siinä tilanteessa, mä olin siellä huomattavan paljon useammin ihana työntekijä, voi kun on niin ihana sun kans .. ()

et mää sit taas koin siellä semmost niinku, että pyöritellään täs nyt käsiämme ja.. ja jutellaan täst asiasta ja mietitään, mut et kumpikaan me ei voida oikein mittään muuta sitte tehdä, muuta ku yrittää parastamme taas huomenna. Et, et sit taas se tuntu niinku keinottomalta. Et nyt tuntu tosi hyvältä taas omassa työssä nykysin, ku on mahdollisuus päätökseen. ()

V2: Mä en kyllä tost vallankäytöstä ja vastuusta, et, et mulla jotenki niinku sisäl.. sisälläni semmonen ajatus, että.. totta kai täytyy niinku olla vastuullinen työntekijä ja ottaa vastuu niist päätöksistä, mut sit, jos se luiskahtaa sinne vallankäytön tuntemukseen, ni se on väärin.. (6/29-30)

Kuten haastateltava edellä totesi, valtaa on käytettävä vastuullisesti asiakkaan hyväksi eikä sen korostamista asiakassuhteessa pidetty missään nimessä sopivana muissakaan haastatteluissa. Valta on työväline, mutta vallanhimoisuus ja vallankäytön tuntemukseen lipsahtaminen ovat sopimattomia sosiaalityöntekijälle.

Semmonen tarpeeton vallankäyttö tai kyvyttömyys kohdata asiakkaita ilman, että se joku vallan elementti lätkästään siihen pöytään saman tien, on mun mielestä jotenkin semmosta kauheen niinkun vastenmielistä kuitenkin että, että ihmiset pitää pystyä kohtaamaan jotenkin muutenkin, että sillekin on sitten toki paikkansa, jolloin joutuu tekemään päätöksiä joskus vaikka tahdonvastaisestikin. (2/4)

Seuraavassa haastatteluohteessa osallistujat pohtivat sitä, voisiko lastensuojeluun ajautua töihin ihminen, joka haluaisi käyttää valtaansa väärin. Haastateltavat pitivät sitä mahdottomana, koska todella vallanhaluiselle sosiaalityö ei tarjoa riittävästi valtaa ja koska myös asiakkaat valvovat työntekijöiden toimia ja vievät helposti asian eteenpäin, jos kokevat joutuneensa tarpeettoman ankarien toimenpiteiden kohteeksi. Näiden haastateltavien mielestä olisi vaikea kuvitella sosiaalityöntekijää, joka saisi tyydytystä asiakkaiden elämän tuhoamisesta päätöksillään.

V1: Et jos tälle nyt jostaki syyst joku iha valtavan hirvittävän kamala ihminen oliskin niinku töissä, niinku kuulee sanottavan, ni kyl ne aikaa myöten täältä niin kun sit karsiutuu pois. Ei tääl piruuttaan kukaan voi kauheen kauaa päätöksii tehdä..

V2: Ei.

V1: Et kyl ne karsiutuu täältä työpaikalt, ei riitä itsellään niinku motiivi siihen, tääl ei oo niin paljon sit valtaa kuitenkaa. Ja se ei tuo mitään henkilökohtast tyydytystä jonkun tietyn ihmisen elämän niinku tuhoaminen jollaki tapaa, et se, se niinku, kyl ne karsiutuu, ne siirtyy sit..

V: Sanosinko hei.. tänä päivänä se ei edes onnistu, koska tota noin asiakkaat on äärettömän tietosia.. (6/31)

Kaiken kaikkiaan haastateltavat kokivat, että lastensuojelu on työtä, johon tulee imu, kun sitä on aikansa tehnyt. Työn antoisia puolia on paljon, mutta motivoivat puolet ja työn tulokset eivät välttämättä ole välittömästi nähtävissä.

Ja sit kun tällä työllä on jotenkin semmonen kauheen kova imu, se vetää sut tietyllä lailla.. (2/37)

Vaikka työssä on paljon antoisia puolia, se ei sulje pois sitä, että haastateltavat pitivät työtä kuitenkin raskaana. Raskauden kokemusta haastateltavat selittivät kiireellä ja puutteellisilla resursseilla, joiden vuoksi työtä ei voi tehdä sillä tavalla kuin omasta mielestä sitä pitäisi tehdä.

Mieleistä tuo on ollu aina ja siin on niitä antosia puolia tosi paljon, mutta raskasta. (6/3)

Sää tiedät, että se on merkityksellistä työtä mutta sä et voi tehdä sitä kunnolla. (7/33)

7.4 Työntekijälähtöiset työssä jaksamista ja jatkamista edistävät asiat

Ryhmähaastatteluissa virisi runsaasti keskustelua siitä, millaiset sosiaalityöntekijät jaksavat tehdä työtä lastensuojelussa pitkään. Haastateltavat pohtivat, millaisia ominaisuuksia heidän havaintojen mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijällä olisi hyvä olla ja miten sosiaalityöntekijä voi kehittää itseään ja suhdettaan työhön sellaiseksi, että se mahdollistaa jaksamisen ja jatkamisen haastavalla työalueella. Analyysissä nimesimme nämä asiat työntekijälähtöisiksi työssä jaksamista ja jatkamista tuottaviksi asioiksi, joista muodostimme neljä teemaa:

- 1) Työntekijän ominaisuudet
- 2) Työtaidot
- 3) Vastuu itsestä ja työn tekemisestään
- 4) Omat arvot ja motiivit

Työntekijän ominaisuudet ”Kutsumus hektisyyteen”

Haastateltavien havaintojen perusteella työn sujuvaa suorittamista ja työntekijän omaa jaksamista edistäviä työntekijän ominaispiirteitä lastensuojelun sosiaalityössä ovat:

- hyvä organisointikyky
- sosiaalisuus
- henkinen vahvuus

Henkiseksi vahvuudeksi nimeämämme alateema herätti eniten keskustelua, jonka voi olettaa kertovan tämän ominaisuuden kokemisesta erityisen merkitykselliseksi lastensuojelutyössä.

Hyvän organisointikyvyn omaava työntekijä selviää haastattelujen tuottaman kuvauksen perusteella työhön oleellisesti kuuluvasta priorisoinnista kohtuullisin ponnistuksin ja osaa tehdä sen ’oikein’. Hän osaa valita asiakkaista ja työtehtävistä kiireellisintä puuttumista vaativat tapaukset työlistansa kärkeen. Hän osaa organisoida kalenterinsa niin, että välttyy pahoilta paniikeilta. Monet rankat asiat eivät ole hänellä yhtä aikaa hoidettavana ja kalenterissa on väljyyttä, esimerkiksi dokumentoinnille varattua aikaa, josta voi tarvittaessa nipistää aikaa akuuteille, päivystysluontoisille asioille. Hyvä organisointikyky on myös kykyä hoitaa työtehtäviä rauhallisesti yksi asia kerrallaan keskittyen vain siihen. Se on paneutuvan läsnäolon tuomista asiakastilanteeseen tai neuvotteluun antamatta muiden asioiden häiritä.

Vaikka on ollu se kauhee stressi ja kiire ja vähän niinku semmosessa hätäsessä mielentilassa koko ajan jotakin siinä säätää niin () mä oon huomannu, et mä oon pystyny hirveen hyvin siihen neuvotteluun niinku, siihen sit asettumaan ja ollu tyytyväinen tavallaan siitä sitten tosi kiireisinäkin hetkinä, et siihen mä oon sit kuitenkin saanu omasta mielestäni semmosen rauhan tuotua siihen omaan osuuteen niin. Se on jotenkin, et jotain on vielä kunnossa -tyyppisesti, kerta pystyy asiakastyötä tekemään. Et se on ollu ihan kivaa [todeta]. (2/50)

Priorisointi on luonnollisesti myös kykyä sanoa ei. Jotkut haastateltavat kylläkin totesivat, että nämä heidän kuvauksensa hyvästä organisoinnista, kuten heidän muutkin kuvauksensa siitä, miten työtä tehdään hyvin, ovat ideaaleja, joihin työn arjessa ei täysin kykene. He toivat esiin harmitustaan siitä, että monien eri syiden vuoksi he eivät voi tehdä työtään sillä tavalla kuin heidän mielestään sitä pitäisi tehdä. Myös ein

sanominen asiakkaille ja yhteistyökumppaneille on paljon vaikeampaa kuin kalenterinsa liian täyteen varaaminen.

Onhan se, se, se volyymi on sillä lailla aika kova, että se pitäis periaatteessa kyetä niinkun rajaamaan aika paljon sitä, että mitä tekee ja millon. Mulla on, mulla on työkavereita, jotka sillai niinkun hyvin sujuvasti sanovat ”ei” ja käyttävät tämän päivän dokumentointiin ja siihen ja tähän, ja tarkoitan tätä niinkun pelkästään myönteisessä mielessä () sanotaan, että itseltä se kyky saattaa sille puuttua, että survoo vaan kalenterin täyteen ja sitte jossain kohtaa on niin kiire, että.. () kyllä se aika kovaa järjestelmällisyyttä ja myös kykyä sanoa ”ei” vaatii (2/7)

Haastateltavat olivat tehneet sellaisia huomioita edustamastaan ammattikunnasta, että työtä voi tehdä hyvin monenlainen persoona ja hyvin monenlaisella orientaatiolla. He totesivat, että sosiaalisuus luonteenpiirteenä ei ole ollenkaan päivänselvästi sosiaalityöntekijän ominaisuus. Lastensuojeluun he olivat kuitenkin havaitsevinaan tulleen sosiaalisia ihmisiä, jotka ovat elämässään muutoinkin aktiivisia ja monessa mukana

Luulen, aika erilaisia ihmisiä on lastensuojelusosiaalityöntekijöinä, mutta varmaan semmonen sosiaalisuus on aika usein semmonen, mut sosiaalityössä on myös niitä, jotka ei oo niin kovin sosiaalisia, mutta lastensuojelun puolella on hyvinkin aktiivisia, sosiaalisia ihmisiä minun mielestä suurimmaksi osaksi, jollain tasolla on. (2/36).

Haastatteluissa nousi aika paljon esiin, että lastensuojelun sosiaalityössä tarvitaan tietynlaista henkistä vahvuutta. Näitä henkisen vahvuuden ilmentymiä ovat haastateltavien mukaan **halu ottaa haasteita vastaan/rohkeus, keskittyminen töihin eikä turhiin ’kätinöihin’, nopea ajatuskyky, hektisyydestä nauttiminen ja kyky säilyttää inhimillisyyys.**

Lastensuojelun sosiaalityössä arki voi olla hyvin vaihtelevaa, rutiinit eivät ole samoja päivästä toiseen ja tilanteet voivat olla hyvin haasteellisia ilman selkeää ohjenuoraa siitä, miten kulloinkin tulee toimia. Haasteellisuus merkitsee siis myös sitä, että työ ei ole helppoa. Lastensuojeluun haluavien on haastateltavien mielestä oltava rohkeita ja valmiita työn haasteisiin ja kohtaamaan asiakkaiden rankkaakin arkea. Toisaalta he näkivät, että haasteellisuus on heille myös työmotivaatiota yllä pitävä tekijä.

Kyllähän tää haastava työ on, must on.. kyl varmaan sosiaalialan ihmiset tai ainaki kun lastensuojeluun tulee, niin jollaki tasolla on valmis ottaa tai halukas ottaan haasteita vastaan. Se niinku se lisää sitä merkityksellisyyttä. (6/30)

Ainaki lastensuojeluun täytyy, ku tulee porukkaa, ni täytyy jonkin verran rohkeita ihmisiä oikeesti. Ei tän mittään pupupöksy voi tulla, et tota () ko.. lastensuojelustahan täältä on lähteny väkee tohon toimeentulotukeen, kun he ovat sanoneet, että se on helpompaa työtä. (6/33)

Ni se on varmaan niin kun paras lähtökohta, et ei pelkää rumiakaan tosiasioita. (6/41)

Henkisesti vahva työntekijä myös keskittyy omiin töihinsä eikä turhiin 'kätinöihin'. Työtä on niin paljon, että kaikki työyhteisön tuki ja kannustus tarvitaan, jotta työmäärästä ja asiakastyön paineista selvitään. Haastateltavien kertomasta saa sellaisen käsityksen, että naisvaltaisten työyhteisöjen piirteeksi yleisesti mainittu toraisuus ei ole sosiaalityön työyhteisössä mitenkään hallitseva piirre.

Että jos sitä työtä on oikeesti paljon niin siinä pitää keskittyä siihen työhön eikä turhaan. Se on sitte persoonakohtaista turhat kätinät. (2/46)

Henkinen vahvuus ilmenee myös nopeana ajatuskykynä, jota tarvitaan jatkuvasti eteen tulevilla päivystysluontoisissa tilanteissa. Kovin pohdiskeleva tyyppi voisi siis kuormittua liikaa tässä työssä. Yhdessä haastattelussa osallistujat kuvasivatkin, että lastensuojeluun tulevalta vaaditaan 'kutsumusta hektisyyteen'. Työntekijän täytyy siis jollakin tasolla nauttia myös siitä, että joutuu lähtemään ennalta arvaamattomiin tilanteisiin lyhyellä varoitusaajalla.

Et on ihan akuutit tilanteet, joissa pitää tehdä aika nopeat tilannearviot ja.. Ei puolta vuotta katota videoita ja mietitä. (2/37)

V1: Täs on niinku, et koskaan ei tiedä siitä, mitä se seuraava päivä tuo tullessaan ja lapset o eläväisii, erilaisii.. nii..

V2: Kutsumus kuitenkin siihen semmoseen jollai tasoon semmosee hektisyyteen. (6/16)

Tärkeänä osana työntekijän henkistä vahvuutta pidettiin kykyä säilyttää inhimillisyys, mikä kuvattiin kykynä kohdata asiakkaat ihmisinä pysyen myös itse ihmisenä. Ihmisyyden heikentyessä saattaa esiin nousta liiallinen virkamiesmäisyys, jonka taakse voi paeta.

Kun tulee vähän semmonen tiukempi paikka tai että, ja näyttää, et sitte silmät lasittuu ja aletaan puhumaan kirjakieltä, niin niin tota, että kyllä sitä mun mielestä lastensuojelussa näkyy aika paljon, että, että sitten ikään kuin paetaan siitä tilanteesta,

ettei ollakaan enää niinkun henkilönä läsnä vaan ollaan niinkun kerta kaikkiaan vain virkamiehiä ja jäykistytään siihen. Ei-, eikä se kauheen pitkälle vie. (2/36)

Semmone määrätynlainen inhimillisuus pitää säilyä kaiken aikaa täs työssä, et se on ihan ehdottoman tärkeä... mun mielestäni. (6/35)

Työtaidot ”Tarvitaan pätevistä ne pätevimmit”

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työtaitoihin liittyvästä haastattelupuheesta oli löydettävissä seuraavia alateemoja:

- Muodollinen pätevyys
- Taitojen kehittäminen & koulutukset
- Tarvitaan pätevistä pätevimmit
- Tehtäväkierto/Tarkastelukulman vaihtaminen
- Haasteiden asettaminen itselle

Työtaitoihin liittyen haastateltavat olivat melko yksimielisesti sitä mieltä, että erityisesti lastensuojeluun pitempiin työsuhteisiin tulevilla tulee olla lain edellyttämä pätevyys. Sen lisäksi, että tulijat ovat muodollisesti päteviä, heidän tulisi olla haastateltavien mielestä näistä pätevistä pätevimmit, koska työalue on niin kuormittava ja siinä tarvitsee perehtyä asioihin laaja-alaisemmin kuin monilla muilla sosiaalityön työalueilla. Haastateltavat myös näkivät, että työssä pärjäämisen ja jaksamisen edellytys on jatkuva omien taitojen kehittäminen ja koulutuksiin osallistuminen ainakin jossain määrin.

Tota, mä jotenkin halusin niinkun tulkita uutta lastensuojelulakia () todeta, että lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän pitää olla pätevä, niin mä jotenkin niinkun haluaisin ajatella sitä, että se merkitsee niinku paitsi muodollista pätevyyttä että, että lastensuojeluun ehkä pitäisi valikoitua myös niinkun pätevistä sosiaalityöntekijöistä ne pätevimmit, koska se on kuitenkin joka tapauksessa, vaikka et se on sosiaalityöstä, et se on kaikkein vaativin osa-alue paitsi niinkun ylipäätään niinkun siinä laajuudessaan, myös niinkun ehkä sitten kuormittavin. (2/36)

V1: Tää on hirveen vaativa, tää on hirveen rankka työ, johon mun mielestä pitäis olla tosi, tosi, ne jotka olis ne tosi pätevät ihmiset. Mutta ei tarvi olla samanlaisia kaikki..

V2: Ei.

V1: ..voi olla erilaisia tapoja päästä, sitä mä ajattelen, et semmosia persoonia on mutta et jollain tapaa, enkä mä sitä ajattele, että ihan täysin persoonallakaan tehään töitä, kun ollaan ammatillisia kuitenkin. Mutta jotka pystyy tavallaan siitä omasta persoonasta tuomaan siihen ammatilliseen työotteeseensa sen, että he pärjäävät siinä sillä omalla tyylillään. (2/37)

Jotta työote säilyisi tuoreena ja siihen saisi uusia näkökulmia, useat haastateltavat kertoivat kuormittavasta työstään huolimatta osallistuvansa erilaisiin työpaikan sisäisiin kehittämishankkeisiin, yhteistyöprojekteihin tai vapaaehtoisiin, laajoihinkin koulutuksiin. Ne ovat auttaneet myös kehittämään omaa, persoonallista työtapaa ja sen löytyminen on tuntunut innostavalta.

V1: Mutta oon mä sitte ruvennu tekeen vähän muutakin, sitten ihan työn puitteissa että, että mä olin joskus Stakesin koulutuksessa ja tehnykin työtä sillä uudella työmuodolla ja sitten, menny tämmösee projektin taustaryhmään ja muuta semmosta. Omat työthän siitä ei vähene, että se on se huono puoli siinä. Mutta se, että voi tehdä niinkun tässä puitteissa vähän jotain muutakin kuin tahkota niinku viime kädessä sitä yhtä ja samaa, vaikka nyt päivät ovatkin kaikki erilaisia, mutta siitä huolimatta..

V2: Mulla on ihan sama se, et mä oon ollu kouluttajana, kouluttanu muita porukkaa, se on, se on niin erilaista ja se on kauheen mielenkiintosta ollu, mutta ei se kyllä yhtään vähennä töitä, se lisää töitä huomattavasti..

()

V2: ..mutta tota, se on ollu niin erilaista. Ja sit se, että mä oon ollu kehittämässä erilaisissa hankkeissa ja jossain työryhmissä niinku tavallaan sitä työn sisältöä kehittämässä, ja se on ollu musta, tuonu semmosta niinku motivaatiota tehdä kun, mä toivoisinkin, että työssä säilyis koko ajan semmonen oma osansa sitä kehittämistä ja oma osansa sitä asiakastyötä () minä haluaisin työtä tehdä niin, mä oon ollu kauheen tyytyväinen siihen, että mä oon päässy sit toteuttaan tavallaan sitä omaa tapaani.

V2: Joo oon mäkin käyny koulutoimelle ja muille puhumas lastensuojelusta ja sitte niinku, sitte noita varajohtavan hommiakin on sitten joskus sitten, miten nyt sattuu oleen ja muuta että, se valitettava puoli on sitten, että omat työt ei tosiaan vähene siitä kyllä vähääkään, mutta tuota että, kyllä se nyt jotain semmosta niinku muutakin siihen tuo ja ehkä semmosta vähän sitä omaa näkökulmaakin sitten siihen. (2/51-52)

Uutta näkökulmaa omaan työhön voi tuoda myös tehtäväkierto. Lastensuojelussa on niin monenlaisia tehtäviä, että pelkästään sen sisälläkin voi vaihtaa työtehtäviä, kuten avohuollosta sijaishuoltoon tai aluetyöstä päivystykseen. Haastateltavat kannattivat tehtävien vaihtoa, jos oma 'piiri' alkaa tuntua raskaalta tai jos omassa henkilökohtai-

sessä elämässä on kuormittava jakso. Esimerkiksi omien lasten ollessa pieniä, voisi heidän mukaansa olla henkisen jaksamisen kannalta parempi olla vähemmän rankoissa työtehtävissä. Haastateltavat eivät kuitenkaan suositelleet menemistä töihin täysin lastensuojelun ulkopuolelle, sillä heillä oli kokemus niistä, jotka ovat menneet, että he eivät koskaan palaa. Työtehtävien ajoittainen vaihto koettiin hyväksi myös siksi, että sillä tavalla voi itse asettaa itselleen uusia haasteita. Haastateltavat kuvailivat kyllä sitäkin, että haasteita voi asettaa myös itse itselleen omassakin työssään, esimerkiksi kokeilemalla välillä oma-aloitteisesti sosiaalityön eri työmenetelmiä (vrt. luku 7.3.)

V1: Joo kyllä X:ki puhu siitä, että nimenomaan se jonkinnäkönen ajoittainen tarkistelukulman vaihtaminen, et mä oon pitänyt kiinni siitä neljän, viiden vuoden välein jotenkin niin kun vaihtaa näkökulmaa.. jotain paikkaa. Ni se on tuntunu ittest hirveen rikkaalta, et esimerkiksi täl hetkel toimin eri paikassa yksinkertaisesti juuri sen takia, kun on ollu niin mones paikkaa, tuntee niin monennäköisist paikoist ihmisiä ja muuta, et se on ollu yks semmonen.. jaksamiseenkin liittyvä kysymys. En oo jättänyt mielestäni paikkaa aina taakseni siin kohtaa, ku o alkanu polttaa, mutta.. mut tota toisaalta oon niinku todennu, että, et tää on niin kun nyt täs pisteessä.

V2: Terveellistä vaihtoa.

V1: Niin, niin.. semmoseen on hyvä pyrkiä. Et sitähan voi tehdä saman työpisteen sisällä tosiaan ku täälläkin on tehty. (6/39)

Vastuu itsestä ja omasta työn tekemisestään ”Ei voi olla raskas reppu selässä heti alkuun”

Haastateltavien mielestä yksi tärkeä lastensuojelun sosiaalityössä motivaatiota ylläpitävä puoli on kohtuullisen suuri autonomia työssä. Lastensuojelussa voi itse muokata työtapojaan eikä kukaan ole koko ajan kontrolloimassa työn tekemistä. Vapauden toinen puoli on vastuu. Kun vastuu on itsellä, niin sosiaalityöntekijät näyttävät mieluummin ottavan itselleen liikaa tehtäviä kuin karsisivat tekemisiään päästäkseen työssä helpommalla. Haastateltavat korostivatkin sitä, että on kannettava vastuu myös omasta itsestään, työn tekemisestään ja jaksamisestaan. Tähän liittyviä asioita haastateltavat nimesivät olevan:

- työajoista kiinnipitäminen
- omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtiminen
- palauttavien voimavarojen löytäminen omasta elämästä
- normaalisuuden säilyttäminen.

Kun työtä on paljon, niin lisääikaa sen tekemiseen otetaan helposti virallisen työajan ulkopuolelta eli jäädään ylitöihin työajan päätyttyä. Jotkut haastateltavat kertoivat tulevansa tekemään rästitöitä ja vastaamaan sähköposteihin mieluummin aamulla, jotta ylityöt eivät olisi pois perheen yhteisestä ajasta tai omasta harrastusajasta. Haastateltavat olivat kuitenkin vahvasti sitä mieltä, että oman jaksamisen vuoksi työaikoja ei pitäisi venyttää kuin aivan jossain poikkeustilanteessa, jotta pysyy työkuunnossa. Lisäksi monet sanoivat, että työaikajärjestelmään kertyneitä ylityötunteja voi olla vaikea ottaa pois, koska kiire työssä on aina sama. Sen vuoksi olisi tärkeää löytää sellainen työntekemisen tapa, ettei ylitunteja kerry.

Ei oo liikaa töissä. Mulla on ne työajat ihan selkee [raja] ja se vapaa-aika ois niinku kohtuu kondiksessa sillai että, siinä ois niinku jotain, jotain muuta. Ettei vaan oo töissä, että se on, se on niinku tärkein. (2/50)

Myös vastuu oman fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpidosta on itsellä. Tämän päivänselvän asian oivaltaminen käytännön tasolla ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys. Helposti syytellään organisaatiota ja työmääriä, mutta sosiaalityöntekijän on itse osattava määritellä, milloin hän ei selviä taakastaan ja itse on osattava pyytää apua esimieheltä työtaakasta selvitäkseen ja hakea tukea jaksamiselleen. Asiakkaiden kohtaamisessa on oltava itse kohtalaisen jaksava ja pää selkeänä. Oma henkinen reppu ei saa olla niin raskas, että asiakkaat joutuvat kärsimään siitä.

Että että, jotta ne asiakkaat tulee kohdatuksi ja, ja jotta sä oot läsnä niin ei voi sitten, ei se voi olla niin raskas se reppu sitte selässä heti alkuun. (2/37)

Sen lisäksi, että oppii pitämään työn tekemisensä tietyissä raameissa eli priorisoimaan, karsimaan sekä olemaan tehokas ja järjestelmällinen työaikanaan, haastateltavilta tuli paljon kuvausta siitä, että jaksamisen kannalta on tärkeää löytää palauttavia voimavaroja omasta elämästään ja omalla vapaa-ajalla. Monet haastateltavat pitivät omaa perhettä tärkeänä jaksamisen voimavarana.

Tietenki ne omat lapset o semmone hirvee suuri, semmone voimavara ja mist saa sitä positiivist jaksamista, et.. näkee niitte, niitten hymyn ja, se niitten kans yhdes oleminen, ni se on niinku se, mist tulee sitä.. sitä voimaa. (8/22)

Elämän vaikeudet eivät luonnollisestikaan kierrä sosiaalityöntekijää eikä omaa perhettä voi pitää mallikuvana siitä kuinka asioiden tulisi olla. Eikä omien kriisien ratkaisuista

välttämättä ole hyötyä asiakkaiden ongelmissa. Oma perhe toimii voimavarana, kun asiat kotona ovat suht' koht' kunnossa.

Oma perhe auttaa jaksamaan, se et omassa henkilökohtasessa elämässä minä koen, että on asiat hyvin. Et en tiedä sit, jos olis kovasti kriisejä meneillään, et oppisko sitä sit kokemuksen myötä (8/20)

Oma perhe voi tuoda myös jotain normaalisuutta ja suhteellisuuden tajua asioihin. Jos itsellä ei ole perhettä, tekee hyvää vieraila välillä perheissä, jossa ei ole isompia ongelmia.

Et se on kauheen raskasta ja vaativaa ja se ja vanhemmuus, äitiys, lapset on kauheita ja ne on hirveitä ja, kuinka se on kamalaa se arki. Joskus huomaa, että rupee niinku taas, nyt pitää mennä ehkä johonkin semmoseen tuttavaperheeseen, missä on kaikki normaalisti [naureskelua].. () ..käymään tai tollasiakin lapsia on, nehän on ihan kiltisti leikkii, oho. Et jotenkin siis semmonen niinku, semmonen maailmankuva meinaa, tai ei meinaa, siihen pitää jotenkin kiinnittää huomiota, että huomioi sen, että ihan kaikki ei oo tätä (2/55)

Omat arvot ja motiivit ”Rakkaus lapsiin”

Haastatteluissa oli kiinnostavaa kuulla, miten haastateltavat suhtautuvat arvoihin, joiden he katsoivat ohjaavan omaa työtään. Kuinka tärkeitä arvot ovat? Millaisia merkityksiä he antavat arvoille? Mitkä asiat motivoivat heitä työssä ja millaiset arvot ja motiivit saavat haluamaan jatkaa lastensuojelutyössä? Olemme tiivistäneet arvoista ja motivaatiosta käydyn keskustelun seuraaviin alateemoihin:

- Omien arvojen selkeys ja maalaisjärki
- Pohdinta, miksi ja miten haluaa tehdä tätä työtä
- Hyväntekeväisyysmentaliteetilla ei jaksakaan pitkään
- Halu auttaa
- Rakkaus lapsiin
- Halu olla pienten puolella

Lastensuojelutyö voidaan nähdä työnä, jota leimaa erilaiset moraaliset kannanotot. Kannanottoihin on helpompi ryhtyä, jos työntekijän omat arvot ovat selkeitä. Haastatteluissa nousi esiin se, että lastensuojeluun töihin tulevan on syytä pohtia omia arvojaan ja kuinka kohdata ihmisinä ihmisten joukossa heidän teoistaan huolimatta.

'Maalaisjärjen' todettiin olevan käyttökelpoinen työkalu työssä, jossa kohdataan asiakkaiden arkea.

Varmaan yks semmonen tärkeä asia on se, että on jollain tavalla omat arvot.. arvot niinku selvillä ja mikä, mikä on niinku tärkeätä ihmisessä ja se, että, et pystyy ottamaan ihmisen, olkoon hän tehnyt mitä tahansa tai omassa elämässään ajautunut mihin tahansa, ni yhtenä ihmisenä muitten joukossa, et semmonen selkee kuva täs on tämä, mistä me nyt lähdetään kulkemaan yhdessä sitä.. polkua ja selvitystyötä tekemään sinne (6/35)

Et kyl se maalaisjärki pitää siel takaraivos olla.. (4/5)

Haastateltavien mielestä lastensuojelu on työ, johon ryhtyessään on mietittävä myös sitä, miksi ja millaisin motiivein työtä haluaa tehdä. Haastateltavat tuntuivat kiistävän 'kutsumuksen' löytymisen oman alalla olonsa taustalta. He toivat esiin myös sitä, että halulla tehdä hyvää ei jaksaa pitkälle lastensuojelussa. Paremmin jaksaa 'kaurapuuroteorialla', jalat maassa toimiva tyyppi. Pitkään alalla viihtyneistä todettiin yhessä haastattelussa, että he eivät ole mitenkään enkelimäisiä hyväntekijätyyppejä.

Että ei sen tarvi olla niinkun, niinkun kutsumusammatti niinkun että miksi teet tätä, mutta joku semmonen näkemys, että miksi teen tätä jollain lailla, niin mun mielestä semmonen on niinkun hyvä olla ja siitä pitäis ehkä osata, osata kertoa. Että, että, että se olis sen verran kirkas se näkemys itselle. (2/58)

Niinku viettämään sen äärellä hetki jos toinenkin, et löytää syitä, miksi on tällä alalla. Koska täytyyhän ne löytää sieltä, et jos on niinku pelkästään hyväntekeväisyysmentaliteetilla: 'Ku mä oon semmone aika niinku hyvä ihminen, sillai niinko viisas ja älykäs ja inhimillinen ja kiva, ni mä voisin sit tehdä niinko hyvää jolleki toiselle', ni tää ei kannu kauheen pitkälle, koska ihminen väsyä olemaan hyvä. (6/36)

V:Mä oikeestaan pitkään alalla toimineita sosiaalityöntekijöitä sillä mentaliteetilla () jotenki erityisen enkelimäisiä hahmoja.

V: Ei. No ei semmosia..

V:Et kyl se täytyy joku semmone arjen realismi olla joku semmonen tietty semmone.. (6/36)

Kutsumuksen sijaan haastateltavat kuvasivat, että heillä on motivaationa jonkinlainen halu auttaa.

Et mä haluun tehdä sitä auttamistyötä (8/13)

Lisäksi he kuvasivat, että lasten auttaminen on erityisen palkitsevaa ja lapsista jaksaa tykätä, vaikka heidän vanhempiensa kanssa tilanteet ovat joskus hyvinkin haasteellisia. Jotkut haastateltavat, myös nuoremmissa haastateltavaryhmissä, sanoivat suoraan työnsä motivaation tulevan 'rakkaudesta lapsiin'.

Rakkaus lapsiin. (8/13)

V1: Et kyl nyt lapsista ihmisenä tykkään, useimmista lapsista, aikuisista en oo ihan varma..

V2: Nii, lapsist täytyy..

V1: aikuisista mä en oo ihan varma tykkääns mä niinku aikuisista ihan hirveesti, mutta.. mut että.. et sikäli sitä on niinku jääny sitte siihen, koska siin on joku mielekkyys niinku siin eri lasten kans .. (6/34)

Lapset on kuitenkin varmaan jollain tasolla se, minkä takia.. (2/36).

Jotkut haastateltavat kuvasivat sitä, että heitä motivoi halu olla heikompiensa puolella ja pyrkimys tehdä maailmasta hieman tasa-arvoisempi ja parempi paikka elää edes joillekin.

Ja sit semmosta tietyn jonkun, se ei oo oikee sana joku oikeudenmukaisuuden tai semmosen niinku, onks se sitte pienen puolella [olaa] (2/36).

Yhteenvetona työntekijän ominaisuuksista voisi todeta, että työtä voi tehdä monenlainen persoona ja monella eri tavalla. Jaksamista ja alalla pitkään viihtymistä auttaa, jos työntekijän omat arvot ovat selkeät ja eikä hän ole luonteeltaan liian idealisti. Työssä tarvitaan laajakatseisuutta, erilaisuuden sietokykyä eikä pidä hätkähtää pienistä. Omaan jaksamista ja työssä pitkään viihtymistä auttaa myös se, ettei tule lastensuojeluun aivan nuorena, koska haastateltavien mukaan työ voi 'invalidisoida' nuoria liikaa. Haastateltujen kuvausten perusteella lastensuojelussa viihtyvä ja hyvin jaksava henkilö voisi olla esimerkiksi seuravanlainen: vastuullinen, hektisyydestä nauttiva henkilö, jonka motivaatio työssä kumpuaa lasten elämään vaikuttamisesta ja jolla on vaadittava pätevyys ja hyvät työtaidot, mutta toisaalta myös 'maalaisjärkeä'.

7.5 Organisaatiolähtöiset työssä jaksamista ja jatkamista edistävät asiat

Haastatteluissa kävi ilmi, että lastensuojelutyössä itsessään on monia sellaisia piirteitä, jotka ovat työn tekemiselle motivoivia ja tekevät työstä kiinnostavan. Työn mielekkyydestä puhuttaessa ison roolin saivat myös ne ehdot ja rakenteet, joiden sisällä työtä tehdään. Ehdot tarkoittavat aiemmin esillä olleen työmäärän lisäksi resursseja, välineitä, työyhteisön ja esimiesten toimintaa. Nämä organisaatiolähtöisiksi nimeämämme jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat asiat jaottelimme neljään teemaan:

- 1) Resurssit ja työn organisointi
- 2) Esimiesten rooli ja toiminta
- 3) Työyhteisö
- 4) Työn kehittäminen

Resurssit ja työn organisointi ”*Ainahan on tää resurssipula*”

Haastateltavien puheesta sai sellaisen vaikutelman, että lastensuojelussa resursseista on aina ollut jonkinasteista niukkuutta. Haastateltavat kokivat, että työn voisi aina tehdä paremmin ja aina voisi tarjota asiakkaille enemmän tukipalveluja, jos siihen vain olisi resursseja käytössä. Vuoden 2008 alusta voimaan tullut laki on entistä enemmän haastanut resurssien riittävyyden.

V1: Ite ainakin koen, et tää uus laki ihan hyvä laki on, on sillain, mutta se miten, ainahan on tää resurssipula. Se edelleen on se sama.

V2: Joo, mä oon ihan samaa mieltä, et ilman muuta se laki on hyvä, mutta sit se aiheuttaa ahdistusta, että kun, et kun siinä on ne aikarajat ja nehän paukkuu ihan niis selvityshommissakin ihan kirkkaasti yli ja sitten taas selvityksen jälkeenkin lapset, perheet joutuu jonottaan niit avohuollon tukitoimia ihan luvattoman kauan, että sillain se, et mitä se työn pitäis olla ja mitä se on, niin ei ne kyllä kohtaa.

V1: Joo ja tuo nyt kun näitä leikkauksia tässä suunnitellaan mistä vähennetään, niin että avotyöstä [perhetyöstä] otettas sijaisuuksia laitoksiin, sehän on aivan päätön ajatus, kun ei avotyötä saaha riittävästi nyt näilläkään resursseilla. Sitten jos he rupee sijaistaan näissä lastensuojelulaitoksissa, niin eihän siinä oo mitään järkeä. (1/2)

Se niinku liikaa leimaa must edelleen lastensuojelua, että, et on semmonen ajatus, että et nyt sitte jotai ihmeellistä tapahtuu, nyt on sit jotain aika omituisia resursseja käytössä ja kun resurssit sit toisaalta tiedetään, et ne ei oo millään tavalla edes mittasuhteessa sen uuden lainkaan velvotteisiin, niin.. ni se tuntuu täysin kohtuuttomalta (6/2)

Sinä aikana, jonka asiakkaat joutuvat lastensuojelutarpeen selvityksen jälkeen jonottamaan avopalveluja, voi heidän tilanteensa huonontua ja johtaa kalliimpiin vaihtoehtoihin. Tämän haastateltavat kokivat turhauttavaksi ja vähemmän järkeväksi resurssien käytöksi. Samoin kuin sen, että käytetään rahaa ostopalveluihin, mutta ei esimerkiksi ennaltaehkäisyyn.

Sittenhän meille ei jää niinkun muuta kun näitä kovia keinoja, jos tukihenkilöitä vielä on ja saahaan, niin tuota sitten sitä välimuotoa ennen laitosta ei jää. Ja sehän se vasta kallista on. (1/4)

Ostopalvelulaitokset maksaa maltaita ja, ja me satsataan niinku siihen, mut sit kuitenkin me ei satsata esimerkiks [ennaltaehkäisyyn] (8/5)

Sosiaalityöntekijöitä ei puhuttanut ainoastaan asiakkaille tarjottavat resurssit vaan myös työntekijöiden itsensä käytössä olevat resurssit, kuten työhuoneet, tietokoneet ja muut työvälineet, kotikäyntien organisointi sekä sijaisjärjestelyt.

Kuis paljon meil on sossui täs toimistos kaks kyt vai kolkyt ja meil on kaks autoo, mil meidän pitäis kulkee kotikäynnit, plus päivystyskeikat, mikä on iha sula mahdollisuus. Ja meitä työnantaja ei voi tukea oman auton käyttöön, muuta ku näil kilometrikorvauksil, elikkä me ollaa keskustas, sijainti on tää keskusta. Se on siis tämmönen ihan niinku pieni asia, mut mikä niinku määrittää paljon sitä työssä tekemistä, et kuinka jouhevasti sinä sosiaalityöntekijänä pystyt liikkumaan. Et sit meil on näitä, et pystytään myöntään bussikortteja, mut se ei oo kovin jouhevaa. (8/10)

Työntekijöiden vaihtuvuus kuormittaa koko työyhteisöä. Sen lisäksi vaihtuvuus vaikuttaa myös asiakastyön laatuun. Haastateltavilla oli sellaista kokemusta, että työntekijöiden vaihtuvuuden takia huostaanottoja tehdään liian myöhään.

Aina mietin sitä, että vaikuttaako se, kun meillä työntekijät vaihtuvat? Taas alotetaan niinku alust se työskentely, omal tavallaan alusta, et kyllähän se varmaan yks syy, miks niit putoo, putoo ja jää hoitamatta, et huostaanotot tapahtuu liian myöhään hyvin usein. (8/4)

Haastateltavat pitivät siitä puolesta työssään, että heillä on autonomiaa tehtävissään. He halusivat, että heidän ammattitaitoonsa ja ammatilliseen kokemukseensa luotetaan ja siihen, että he osaavat parhaiten arvioida lapsille sopivat tukimuodot ja sijoituspaikat. Sijoituspaikkojen valinnassa on kyse kunnalle isoista taloudellisista päätöksistä, joten kunnissa helposti ohjaillaan niitä talouden ehdoista käsin.

Ni meilläähä ei saa niinku sijoittaa ilman sosiaalijohtajan lupaa niin kaupungin ulkopuolisiin laitoksiin ja meil on kaupunginlaitokset kaikki täynnä, mikä tarkoittaa sitä yhteen sitä, että, et me kerjäämällä kerjätään niitä sijoituspaikkoi, mikä on ihan.. mihin menee taas työtä, mihin menee taas aikaa, () mikä on aivan turhaa (8/9)

Esimiesten rooli ja toiminta ”Nöyrät ja nuukat siin välissä”

Lähiesimiehiltä haastateltavat odottivat läsnäoloa, tukea työlle ja omille pyrkimyksille. He odottivat, että esimies toimii yksikön hyväksi, pitää sen puolta ja haluaa kehittää yksikön työtä.

Useilla haastateltavilla oli kokemusta siitä, että he olivat itse yrittäneet viedä eteenpäin tietoa tilanteesta työssään ja resurssien niukkuudesta kunnan ylemmälle johdolle, päättäjille tai medialle. Tämäntapaisille pyrkimyksille esimiehiltä ei ollut tullut tukea vaan pikemminkin nuhteita.

V1: Tai tulee nuuhteita.

V2: Ku mentiin kaupunginjohtaja [puheille] ilman lupaa.

()

V2: Kyllä lehtikirjotuksia kirjoitettiin ilman lupaa, sanottiin, mitä te lehden sivulla valitatte..

V1: Tuli nuhteita..

V2: Tehkää työnne ja [mitä] te lehden sivulla valitatte. Et se, se tavallaan se, se lannistaa sitä ihmisen, et sillon tullaan nimenomaan tähän tämmöseen, et me ollaan niinku kunnan palveluksessa oleva työntekijä, niin tota sinne on edelleen liikaa niinku jäänyt semmosia nöyriä ja nuukia ja nuuhteettomia, jotka ei todellakaan huuda itsensä eikä asiakkaan puolesta missään.

V1: Kunnon virkamiehiä. (6/25)

Edellä haastateltava totesi ironisesti, että sosiaalityöntekijän on oltava ”nöyrä ja nuuka” eli oltava valmis toteuttamaan mukisematta ylempää tulevia käskyjä ja ohjeita

ja sen lisäksi oltava tarkka kunnan rahojen käytössä. Lakonisesti haastateltava totesi, että näitä piirteitä tunnutaan edellyttävän erityisesti johtavilta sosiaalityöntekijöiltä. Nämä ominaisuudet omaavalta lähiesimieheltä ei ole hänen mukaansa odotettavissa kannustusta epäkohtien julkituomiseen alaisten toimesta. Tällaisessa tilanteessa alaiset toivoivat esimiehen olevan jämäkkä ja aktiivinen yksikkönsä puolestapuhuja sekä asiakkaiden tilanteen esiintuoja. Tämä asia herätti haastateltavissa myös kysymyksen, kenellä on oikeus kommunikoida päättäjien ja julkisuuden kanssa ja mikä on sovelias tapa viedä eteenpäin tietoa työntekijöiden ja heidän asiakkaidensa tilanteista.

Et tota siellä ei semmone, semmone räyhäkyys ja minkään sortin kyseenalaistaminen oo ollu hyve, () tää on toisaalta jo pääsy liikaa semmoseks, meil on johtamisjärjestelmät samanlaiset, meil ol siinä varsinkin nää nöyrät ja nuukat siin välissä, ni, niin sieltä ei tule mitään tukea. (6/25)

Työyhteisö ”Töihin on oikeastaan ollu aina aika kiva mennä”

Hyvän ja pysyvän työyhteisön merkitys nousi haastateltavien kuvauksissa suureen arvoon ja näyttäytyy siten merkittävänä jaksamisen voimavara. Vaikka asiakastilanteet ovat välillä hankalia, työtä on liikaa tai itsellä on huono päivä, hyvä työyhteisö saa aikaan sen, että töihin lähtee aamulla mielellään.

Mä ajattelisin ainakin että, että työyhteisö vaikuttaa siihen [jaksamiseen] hirveesti. Sillai, että musta tuntuu siltä, että mulla on oikeastaan aina ollu niin hyvät työkaverit, että töihin on oikeastaan ollu aina aika kiva mennä, riippumatta siitä, et mikä se työtilanne on varsinaisesti ollu. (2/47)

Kun työyhteisö pysyy pitkään melko samana, niin siinä opitaan tuntemaan työtovereitten työtavat ja syntyy perusluottamus toisiinsa. Tällaiseen porukkaan kukin työntekijä voi mennä omana itsenään, työtovereilta saa tukea ja neuvoja vaikeisiin asiakastilanteisiin ja siinä opitaan ymmärtämään toistensa huumoria, jota pidettiin myös hyvänä jaksamisen voimavarana.

Se kahvihuoneen oma erittäin rajuki sarkasmi se, mut et sen kautta niinku mun mielest jaksaa. (8/20)

Merkittävä asia työyhteisössä on oma työpari. Monet haastateltavat pitivät pysyvää työparikäytäntöä hyvänä, koska on helppo tehdä työtä sellaisen henkilön kanssa, jonka työtavat tuntee hyvin. Tällöin kumpikin pääsee myös parempaan suoritukseen, kun

työparinsa hyvin tuntevat henkilöt pystyvät sparraamaan toisiaan. Kaikilla haastateltavilla ei ollut pysyvää työparia ja nämä haastateltavat kokivat omasta työyhteisöstä tulevan vaihtuvan työparin olevan myös toimiva käytäntö. Silloin voi muun muassa oppia useamman työtoverin työtavoista.

Niin se ei varmaan oo mitenkään kauheen mukavaa, että on sellanen, että tulee uusia ja tervetuloa taloon ja tässä nyt taas alotellaan, että jotenkin sillaseen ei tarvi käyttää aikaa, kun sä tunnet ne muut, sä tiiät vähän niitten tapoja ja.. Se semmonen, että sitten kun tekee työparina sitä työtäkin niin ei tarvi, ei tarvi kauheesti pohtia sitä, että no minkähänlaiset tavat ne tuolla niinkö on, kun tuntee ja tietää, niin sit mennään ja jotenkin on sanomatta selvää et, kuinka niissä tilanteissa toimitaan ja vähän niinkö, et minkälaisen roolin kumpikin ottaa. (2/47)

Haastatteluissa sosiaalityön työyhteisöt kuvattiin melko riidattomina. Työntekijöillä ei ole keskenään suuria eripuraisuuksia vaan energia suuntautuu asiakastyöhön, jossa kyllä joutuu vastaanottamaan negatiivisia tunteita. Sopuisa työyhteisö on toimiva ja ponnistelee tehtävistään selvitäkseen. Se sisältää vastavuoroisuutta ja kannattelee jäseniään monella tavalla, jolloin esimiehet saattavat päästä helpommalla.

Enkä tälläkää hetkel nää, et meil on työntekijöitten välillä minkäänäkösii skismoi. Totta kai ain tulee asioita, mitkä puhututtaa, mut se on eri asia, tääl on aina ollu toimiva työyhteisö, hyvä ilmapiiri niin kauan ku mä oon tääl ollu ja, ja tota ainoo, mikä ei toimi o esimiehet ja johto. (8/4)

Ja ehkä just se, että sitten kun tuntee toisensa, joskus on niitä huonoja päiviä, että pitäis ovelta kääntyä jo poieskin niin, niin niin tietää, että, et se toinen vetää mukana ja se tekee tänään mun puolesta jotakin, ja mä teen sen ehkä sit huomenna takas tai siis silleen että, ei tarvi sitä semmosta, että nyt tässä pitää niinkö pyrkiä ylittämään itsensä ja sitte lopputulos voi olla erittäin huono. (2/48)

Lastensuojelussa ilmenee työntekijöiden vaihtuvuutta, jonka vähentämiseen haastateltavat toivoivat panostettavan. Uusien työntekijöiden, sijaisten ja harjoittelijoiden perehdyttäminen on työyhteisöissä jatkuvaa ja kuormittaa työntekijöitä. Jos tiiviistä työyhteisöstä alkaa poistua pitkään siellä työskennelleitä, niin se voi saada myös jäljellejääneet harkitsemaan muualle siirtymistä. Syntyy ketjureaktio.

Ja sit mä kyllä joskus kauhuissani oon miettiny, että jos meillä lähtis niinku suunnilleen kaikki muut pois, niin en mä ehkä haluais jäähä sinne ittekään, että mäkin

karkaisin ja lujaa. Et oispa kamalaa, jos kaikki olis uusia ja miten siellä sit jaksais? Et ihan semmosta miettiny, et sit mäkin kyllä lähen, jos muutkin. (2/47)

Työn kehittäminen ”Sitä pitä tapahtua koko ajan jatkuvasti niis työyhteisöissä”

Lastensuojelun sosiaalityöntekijälle omassa työssään jaksamisen ja jatkamisen kannalta on haastateltavien mukaan olleellisen tärkeää kehittää omaa työtään, hakea lisäkoulutusta ja saada työnohjausta. Myös työyhteisön työtä olisi hyvä kehittää koko ajan. Näiden kautta saa lisäpotkua työhön ja pystyy kehittämään itselleen parempia ja toimivampia työtapoja ja sitä kautta synnyttämään jaksamista ja työssä jatkamista. Ensimmäisenä näistä tulee työnohjaus, jota tulisi saada lastensuojelutyötä ymmärtävältä työnohjaajalta. Sopivista työnohjaajista tuntui kuitenkin olevan niukkuutta. Lisäksi työnohjaajan etsiminen ja työnohjauksesta sopiminen jätetään yleensä työntekijän itsensä hoidettavaksi.

Mul on ryhmätyöohjaus ja ne, mä oon sillo keväällä tullu ja ensimmäisenä, ku mä tulini, ni, ni mä tiesin, että mä sen työohjauksen itselleni järjestän ja mä järjestin sen ja siitä en luovu. Se on mun, se on oikeestaan täl hetkel semmone ainoo.. ainoo paikka mis mä pystyn hengähtää ja, ja tota noin ni.. mun omien työkavereitten, aluetyötovereitten lisäksi on ainoo ihminen, joka ymmärtää mun työtä ja pystyy tukemaan. Muuten mä olen täysin yksin tässä työssä. (8/20)

Koulutuksiin pääsy ja alan seminaareihin osallistuminen ei ole mitenkään vakiintunut käytäntö työyhteisöissä.

Mä pääsin nyt eka kertaa kaupungilla työskennellessäni lastensuojelupäiville ja, mä olisin toivonu, et siellä olis ollu kaikki kaupungin sosiaalityöntekijät. Se oli hirveen voimaannuttava kokemus, se oli musta kauheen ihana, akateemisia osaksi ja osaksi tutkimuksellisia, fiksuja puheenvuoroja, fiksuja koulutuksia, asiallisia.. Mä oon ollu joskus aikasemmin koulutuksessa kanssa, jossa oli niinku, et jotenkin semmosta käytännönläheistä koulutusta työn tekemiseen ihan siihen omasta piiristä, niin se on välillä vähän semmosta, että no nii.., et jotenkin kun pääsee oikeesti uuden tiedon ääreen niin se on kauheen mielenkiintosta. (2/52-53)

Kehittämistyötä pidettiin hyvin tarpeellisena, vaikka se kuormittaa myös työntekijöitä. Nykyiseen tapaan tehdä kehittämistyötä oltiin hieman pettyneitä. Seuraavassa haastatteluotteessa haastateltavat heittävät pallon kehittämisvastuusta ennen kaikkea

esimiehille, joiden odotetaan seuraavan signaaleja kehittämistarpeista ja huolehtivan siitä, että kehittämishankkeiden tulokset eivät jää vain hienoiksi muistioiksi hyllyyn.

V1: Et meil on nyt hanke, jossa on muutama hassu työntekijä, eikä se tarkottanu luonteen laatua, ni, niin tota noin nii, se että se kehittämistyökin on jotenkin niin jähmeätä jäykkää, hidasta, pientä, resurssomatonta..

()

V1: Se on ikään ku.. meil on kehittämistä, ku meil on kehittäjäsosiaalityöntekijä.

V2: Pienet..

V1:Nii. Eihän se siitä niinku, sitä pitäs tapahtua koko ajan jatkuvasti niis työyhteisöissä. Esimiehet pitäis olla sitä varten, että he jatkuvasti heittää porukalleen, poimii sieltä tulevia signaaleita, yhdistää ne..

V: Meil on kenttätyöki siin samalla, ei millään kerkee.

V: Niin on, on, mut juuri tämä, että meil ei ole niinku ajateltu, et kehittäminen olis omaa työtä koko ajan, et siellä kehitettäis joka päivä, eikä niin, että istutaan joku kokous kerran vuodessa, jossa niinku.. niin kehitetään taas ja sitte tehdään hieno muistio ja sen jälkeen kukaan ei muista muistioo ja sit jatketaan taas sitä samaa rataa.

(6/27)

7.6 Asiakassuhteiden merkitys työssä jaksamiselle ja jatkamiselle

Työntekijää motivoivina asioina nousivat haastatteluissa vahvasti esiin asiakkaat ja heidän kanssaan vuorovaikutuksessa oleminen ja nimenomaan kasvokkaisessa kontaktissa olo. Erityisesti nämä haastatellut lastensuojelun sosiaalityöntekijät korostivat lasten merkitystä asiakkaina. 'Lapset' ja 'rakkaus lapsiin', 'halu tehdä lapsille parempi elämä' olivat haastateltavien käyttämiä ilmauksia. Työskentely lasten elämän parantamiseksi toi heille erityisen motivaation, koska "lapsi on syytön tilanteeseensa". Lasten vuoksi he kertoivat jaksavansa työskennellä lasten vanhempien kanssa, jotka eivät aina ole yhteistyökykyisiä ja helppoja asiakkaita. Useat haastateltavat kertoivat olleensa lähtökohtaisesti jo alaa valitessaan yleisellä tasolla kiinnostuneita ihmisten parissa tehtävästä työstä, ihmissuhteista ja elämän ilmiöistä, vaikka eivät siinä vaiheessa vielä osanneet sanoa, että haluaisivat juuri lastensuojeluun.

Tässä luvussa paneudumme haastateltavien kuvauksiin asiakassuhteiden ominaispiirteistä, jotka ovat heidän kohdallaan vaikuttaneet jaksamiseen ja haluun pysyä työalueella. Tässä luvussa esiteltävä keskustelu on teemoiteltu kahden pääteeman alle:

- 1) Hyvä yhteistyö asiakkaiden kanssa
- 2) Työstä saatava palaute

Hyvä yhteistyö asiakkaiden kanssa ”Löytää yhteistyössä perheen kanssa niitä auttamiskeinoja ja sehän niinku tukee tätä työssäjaksamista just”

Asiakastyö on tämän aineiston perusteella lastensuojelutyön ydintä. Jotta sosiaalinen auttamyö onnistuisi, asiakkaaseen on luotava hyvä yhteistyösuhde. Haastateltavien mukaan suurin osa asiakassuhteista sujuu hyvin ja työntekijöillä on kokemus, että asiakkaat arvostavat saamaansa apua. Vaikka asiakassuhteet sujuvat hyvin, ne eivät kuitenkaan muodostu ystävyssuhteiksi.

Et suurimmaksi osaksi ne on mun mielestä aika hyviä yhteistyö-, tai semmosia ihan hyviä asiakassuhteita, asiakas-työntekijä-suhteita, mutta ei niistä nyt sitten mitään sen kummempia ystävyksiä tuu.. (2/25)

Et asiakkaat oikeesti arvostaa sitä, et heit kuullaa ja et heil on aikaa ja monil on nii, et ne on moniongelmaisii. Ei niit kuunnella joka luukulla, eikä niil o tilaa puhuu joka luukulla ja niinku sanottanuki sitä omaa kiitostaan siitä, et kiitos, et sä kuuntelit tai kiitos. (8/22)

Hyvän suhteen luominen asiakkaaseen edellyttää sopivaa määrää läheisyyttä. Samalla sosiaalityöntekijän odotetaan kuitenkin olevan ammatillinen ja noudattavan tiettyjä ammatillisia rajoja ja ammattietiikkaa. Rajojen on ajateltu suojelevan asiakkaita mahdollisilta vahingoilta, joita työntekijä-asiakas -suhteessa voi aiheutua johtuen valtasuhteen epätasapainosta. (Alexander & Charles 2009, 5–7) Läheisyyden määrää sääntelemällä sosiaalityöntekijät pitävät asiakassuhteensa sellaisella tasolla, että niissä on riittävästi läheisyyttä ja tunnetta, mutta ei niin paljon, että suhteesta muodostuisi ystävyssuhde. Tämä vaatii herkkää tasapainottelua ja ihmistuntemusta lastensuojelutyössä, jossa mennään perheiden elämän hyvin yksityisille ja intiimeille alueille.

Haastatteluissa nostettiin esiin inhimillisyyden säilyttämisen tärkeys paitsi asiakkaiden kannalta, niin myös sosiaalityöntekijän uran jatkumisen kannalta. Pitkän uran

lastensuojelussa tehneet sanoivat, että yksi voimavara työssä jatkamiselle heidän kohdallaan on ollut se, että he ovat voineet säilyttää inhimillisyytensä ja pystyneet olemaan asiakassuhteissa ihminen ihmiselle. Asiakkaiden kohtaaminen vain virasto-olosuhteissa voi vaikuttaa vuorovaikutuksen laatuun ja työntekijän saamaan kuvaan asiakkaista. Seuraavassa aineisto-otteesta haastateltava kertoo oman asiakaskuvansa laajentuneen vaikeissa tilanteissa olevien lastensuojelun asiakasperheiden ja työntekijöiden yhteisellä retkellä. Vaikka hän kertoi aiemminkin suhtautuneensa asiakkaisiin tavallisina ihmisinä, niin kuitenkin päivän viettäminen yhteisellä retkellä toi siihen uuden kokemuksellisen aspektin ja vaimensi orastavia kyynisyyden tuntemuksia.

Joskus sillon kun kaupungista näiden tiettyjen asiakasperheitten kanssa tehtiin retki. Ja siellä oli sitten kakssuuntasta mielialahäiriö ja alkoholiongelmaa, huumeongelmaa, skitsofreniaa, tälleen näin ja ne kaikki perheet oli siellä ja käytiin museossa ja syömässä ja tälleen näi. Että jotenkin se oli yksi semmonen hetki, että näki, kuinka ne viime kädessä on kaikki niinkun aika tavallisia ihmisiä, niinkun vähillä resursseilla, mutta jotka niillä pyrkii kuitenkin eteenpäin. Ne haluaa, että niitten asiat menee hyvin, että vaikka niillä on vakavaa problematiikkaa, että kuinka viime kädessä samanlaisia ne on kuin me kaikki muutkin () sanotaan, että se oli ehkä yks semmonen niinkun oivalluksen hetki, mikä saattoi tehdä ehkä jotenkin vähemmän kyynisen. (2/56-57)

Seuraava haastateltu sosiaalityöntekijä toivoo ihannetilanteessa voivansa tehdä ennaltaehkäisevää työtä ja olla hyvässä yhteistyössä perheen kanssa, jolloin auttavat keinot löydetään yhdessä asiakkaan kanssa. Tällainen työtapa voi olla voimaannuttava molemmille osapuolille ja tuo myös työssäjaksamista sosiaalityöntekijälle.

Et jotenki mun haaveena oli joskus tehdä niinku ennalta ehkäisevää työtä ja tehdä semmost niinku.. luoda niinku hyvii suhteit perheeseen iha oikeesti, löytää yhteistyössä niitä auttamiskeinoja ja nehan niinku tukee tätä työssäjaksamista just. (8/14)

Onnistuminen työssä voi olla seuraus hyvistä asiakkaista. Joskus työssä on mukana puhdasta onnea: hetki puutumiselle on oikea ja asiat etenevät kuin siivillä. Kun työssä menee hyvin, se saa työntekijässä aikaan innostusta ja halua jatkaa. Joskus onnistumisen kokemuksessa voi olla kysymys sosiaalityöntekijän omasta tunteesta. Hänellä on tuntemus, että nyt onnistun eikä tuntemus perustukaan havaintoon siitä, mitä asiakkaan elämässä oikeasti tapahtuu. (Shaw & Shaw 1997, 6.) Tällainen tilanne oli ollut yhdellä haastateltavalla silloin, kun hän oli itse rakastunut, jolloin kaikki asiat

työssä tuntuivat sujuvan leikiten. Toiset asiakkaat ovat myös helpompia kuin toiset ja joittenkin puolelle on helpompi mennä kuin toisten, mutta kaikkien kanssa selviää haastateltavien mukaan, kun on valmis kuuntelemaan ja olemaan läsnä.

V: Niin näin, se toi on, toi on ihan totta, että kyllähän niinkun sitte tulee, on myös sellasia asiakkaita, joitten puolella on oikeastaan heti. Ja sitten on niitä, joitten kanssa se on niinkun paljon vaikeempaa. Mutta toi, kyllä mä ajattelen, että kyllä sellasen niinku kohtuullisen asiakaskontaktin saa ihan oikeastaan jotenkin niinku kuulemalla ja kuuntelemalla ja olemalla läsnä myöskin, jotenkin niinkun ei vain virkamiehenä vaan myös sillä lailla itsenään, että, että jos asiakas sanoo nyt vähän rumasti niin ei heti silmät lasitu ja ala puhuun kirjakieltä niin kuin joku saattaa tehdä. (2/26)

Joskus hyvän vuorovaikutussuhteen luominen on työläämpää. Asiakkaat ovat motivoitumattomia ja kykenemättömiä muutokseen, eivät luota työntekijäänsä jne. Ainakin osa haastateltavista otti nämä tilanteet enemmän työn haasteina kuin ongelmina ja juuri haasteet luovat työn imua, yrittämistä ja sitä kautta työssä jaksamista ja jatkamista. Myös asiakasperheiden ja kohdattavien tilanteiden erilaisuus tuo haastetta ja kiinnostavuutta työhön.

V: Niin kun siinä on vaan just se, että siinä se varmaan se haasteellisuus onkin; tietyllä lailla ehkä se työn mukavuuskin tai siis se semmonen just, että ei vain yhtä tietä aina vaan juuri se että, että sun pitää käyttää itseäs ja yrittää löytää sitten niittenkin ihmisten kans, joitten kans tuntuu, että ovesta pihalle ja aika pikaseen niin, ei auta, tässä istutaan ja pitää yrittää keksiä jotakin, mistä vetasta sit sen verran, että pääsis vähän edes eteenpäin.

()

V: Joo siis olishan se aika tylsää, jos mä tietäisin kun siihen mennään istuun, että miten tää tästä aina etenee niin, ei, ei tässä välttämättä enää istuskelis että, että kyllä se on joku se semmonen että, pitää haastaa itseäänkin siinä, että sitten se on kiinnostavaa.

()

V: () Mutta siltikin ne on erilaisia lapsia ja erilaisia perheitä, että jotenkin se musta tuo sitä jaksamista ja jatkamista siihen, että joutuu vähän haasteelle ja.. Toisaalta se olis kamalaa, kun joistakin ihmisistä nyt ei niin kauheesti välitä, oikeesti jos ajattelee tunnepuolella et, jos ne olis sit vaikka kaikki samanlaisia, niin olispas se nyt hurjaa sitten, ettei kenenkään kans synkkais pikkasen paremmin. (2/26-27)

Hyvästä yrityksestä huolimatta asiakassuhteen luominen voi joskus lähteä heti alusta alkaen liikkeelle väärällä jalalla. Asiakkaalla voi olla ennalta muodostunut kuva koko lastensuojelun sosiaalityöntekijäkunnasta, jolloin hän voi tulkita jo sosiaalityöntekijän

ensimmäisen sanan väärin. Tällöin luottamuksellisen suhteen syntyminen voi olla työlään prosessin tulos.

V: Niin, ja joskus voi käydä myös niin, että ensimmäinen tapaaminen lähtee jo sillai niinku väärällä jalalla.. Ja siitä sitten itsekin jotenkin väistämättä joutuu semmoseen niinku kyllän rooliin..

V: Joo.

V: ..jota ei itse, niinku ei itsekään halua, mutta niin vain käy, että se lähtee heti väärällä jalalla. Että onneksi niin tapahtuu kuitenkin hirveen harvoin enää nykyään..

V: Ei sitä, niin..

V: ..mutta aina joskus se asetelma on niinkun, ensimmäisestä sanasta lähtien se jotenkin kaatuu siinä.

V: Ja siihen vaikuttaa ihan hirveesti asiakkaan aikasemmat kokemukset sosiaalityöstä ja kaikki tämä, et mikä sen käsitys siellä on ja, ja tullaanko sinne niitten lehtileikkeitten kanssa ja nettisivujen kanssa, ”täälläkin oon luku, minkälaisia te olette” niin siitä se, että mutta se, että se vaatii semmosen suuremman työn. Ja kyllä siinä kuitenkin jollain tasolla päästään johonkin useimmissa sitten siltikin, mut se vaatii vain enemmän aikaa siihen suhteen luomiseen.. (2/26-27)

Asiakassuhteen alku ei ole ainoa kriittinen kohta hyvälle yhteistyösuhteelle. Asiakassuhde voi myös myöhemmin ajautua ristiriitoihin. Siihen voi liittyä silloin tunnemyrskyjä sekä kanteluja, valituksia ja oikaisupyyntöjä joko päätökseen tai työntekijään liittyen. Nämä voivat olla perusteettomia, mutta asiakas pääsee niiden kautta purkamaan turhautumistaan ja asiakkaan oikeus niihin tulee ”sallia”. Työntekijälle nämä voivat kuitenkin olla kuormittavia prosesseja ja syödä työn mielekkyyden kokemusta.

V: Siihen suhteeseen voi liittyä, että se asiakas on tehnyt sista kanteluja, vaikka sun tosi asiattomasta käytöksestä, mitä sä nyt tietenkin ite kiistät, mutta että kaikkea tämäkin voi olla siinä, mut silti voidaan sitte kuitenkin jo jonkin ajan päästä olla ihan edelleen jatketaan yhteistyötä ja ollaan ihan kohtuu hyvissä väleissä, tai siis hyvissä väleissä voi sanoa, ettei oo mitään ongelmaa eikä siitä sen enempää, mutta ne kaikki, tavallaan sen asiakkaankin tunnemyrskyt siinä on mukana koko ajan, että siinä voi sitten vaihtua se oma rooli ja ajatus hänellä, että mitä toi, mikä toi ihminen on.

V: Ja se kai heille tarvii sallia tietyllä tavalla, että.. (2/27)

V: Että voi se niinkin päin olla. Mutta sanotaan että, että kyllähän se kantelu voidaan tehdä niinkun ihan missä vaiheessa tahansa.

V: Se, kun se otetaan kuitenkin käsittelyyn, vaikka se olis tehty hirveässä humalatilassa keskellä yötä sähköpostilla, niin se, se otetaan silti sinne käsittelyyn [naurahtaen] hyvin virallisena paperina että, kyllä sitä joskus vähän miettii, että siinä vois vähän niinku tarkistaa, että oliko sitten selvin päinkin samaa mieltä, mut tota.. Tota, ihan just tää, että jos on sitte ollu, voihan se olla sosiaalityöntekijälläkin huono päivä, et jos se on kohdellu asiattomasti (2/29)

Jatkuva takkuaminen asiakassuhteissa käy työntekijälle raskaaksi ja voi vaikuttaa työmotivaatioon. Siksi olisikin tärkeää, että työntekijällä on myös asiakkaita, joiden kanssa tulee tunne työn sujuvuudesta. Joskus sitkeä työskentely raskaiden tapausten kanssa voi kuitenkin jossain vaiheessa palkita, kuten seuraavassa esimerkissä kahdeksan vuoden työskentelyn jälkeen huostaanotetun lapsen äiti lopulta hyväksyi sijoituksen ja antoi lapselleen ”luvan” asettua sijaisperheeseen alkaen tukea tämän kasvamista siellä. Vuosien raskaan työskentelyn jälkeen työnilo onnistumisesta on sitäkin suurempi.

Nii ja sit ku tota noin niin.. joittenki biologisten vanhempien kans on.. hirveen hankala se alkuvaihe ja voi mennä vaikka.. niinku yhden äidin muistan hyvin kirkkaast. Jo kahdeksan vuotta oli ollu sijotuksessa, ni sit se äiti niinku anto luvan sille lapselle. Ku se on se juttu, et se onnistuu, et sen biologiset vanhemmat hyväksyy sen, niin tota ne on semmosia.. Se, että hommat hoituu ja sujuu ja, ja laps voi hyvin ja kukoistaa siinä, kun molemmat vanhemmat on niin kun mukana tukemassa ja biologiset vanhemmat sanoo, et kyl tuo on tosi hyvä perhe, et hän on ilonen lapsen puolesta. Ne on semmosii niinku hienoja juttuja. (6/23)

Asiakkailta saatava palaute työstä ”Ei siin tarvita, ku semmone yks positiivine palaute.. ni se niinku kantaa”

Työntekijälle on tärkeitä saada palautetta omasta työstään ja siitä, mihin suuntaan tehty työ on vienyt asiakkaan tilannetta. Palaute on merkityksellistä sekä oman työn kehittämisen näkökulmasta että oman jaksamisen kannalta. Tämän tutkimuksen kyselyssä (n=56) positiivista palautetta viikoittain tai useammin vastaajista 55 prosenttia sai työtovereilta ja 24 prosenttia esimiehiltä. Asiakkailta positiivista palautetta sai viikoittain tai useammin 27 prosenttia vastaajista. Asiakastyöstä saatava palaute ei kuitenkaan ole pelkästään sanallista palautetta, vaan myös tietoa siitä, että tehty on auttanut ja asiakkaan tilanne on kohentunut.

Nii, et kyllähän se tosiaan semmonen myönteinen palaute tulee se asiakkailta, sijaisperheiltä, nuorelta tai keneltä tahansa osalliselta siihen, lapsen elämään osalliselta, ni, niin se on varmaan yks semmonen jaksamisen apu. Ja sit se, että näkee jonkun kohdalla, et kun on vuosia tehty työtä, ni.. okei, toi nuori selviää tästä elämästä, nyt mennään eteenpäin. (6/20-21)

Ni mul on oikeestaan yksi semmonen, mist mä saan niinku voimaa, et siin on tapahtunu hieno kuntoutuminen ja totta kai rapsahduksii sattuu ja näin niinku, mut tota mahtavaa ja sillai niinku hienoo, et ne on niin vähissä. (8/14)

Lastensuojelutyö voi ajoittain sisältää pääasiassa vain raskasta arkea, asioiden etenemättömyyttä ja jopa paljon negatiivista palautettakin. Työntekijänä tavallaan tottuu siihen eikä odotakaan muuta. Sitä suurempi merkitys on sitten sillä, jos välillä saa odottamatta jonkin pienenkin positiivisen palautteen. Haastateltava kertoivat oppineensa poimimaan nämä pienet helmet, jotka auttavat taas jaksamaan ja kantavat eteenpäin. Palaute voi olla vaikkapa vain lapsen hymy jossain tilanteessa.

Jotku nuoretki o iha sanonu semmost, et, jotka tietenki, et itte pystyy puhumaani, et joo, et mä voin jo paljon paremmin tai et mul menee ihan mukavasti tai tämmösii, ni ne on niinku semmosii sit, et jes, et kyl mä ehkä jotain sit oon niinku onnistunu tekee tai tekemään oikei.. Mut tietenki tulee sit negatiivistaki palautetta. (naurahtaa) (8/23)

Et kyl se must vaakakupis on, et sit ne negatiiviset asiat ja ne negatiiviset jutut ja uhkaukset ja semmoset niinku on, on isoin osa siit pitkästä työpäivästä, mut ei siin tarvita, ku semmone yks.. ni.. ni se niinku kantaa (8/23)

Haastatellut kuitenkin kertoivat tottuneensa palautteen vähäisyyteen eivätkä he perusta työntekeään ja jaksamistaan odotukselle säännönmukaisesta palautteesta.

V: Nii ja ei kai sitä palautetta niinku sillai jatkuvasti odoteta, vaan..

V: Ei.

V: Vaan, vaan tavallaan semmosia.. hyviä hetkiä, sitte ku tulee joskus yllättäin joku myönteinen palaute, ei se oo niinku se jaksamisen mitta viel, et mä odotan nyt, et mä saan hyvää palautetta, et nyt tää asia on hoidettu, vaan et ne on niitä elämän suolaan kuuluvia juttuja, mitkä sit tulee aina silloin tällön. (6/21)

Palautetta ei tule pelkästään tehdystä työstä vaan sitä voi tulla myös työntekijän persoonasta.

Sää olit ihana, aurinkoinen ja sä toit valoa mun päivääni ja kiitos, et sun kans oli ihana jutella (8/23)

Työn saavutuksista iloitaan myös yhdessä asiakkaiden kanssa.

Tämän työn eittämättä erittäin hyvä puoli, että niinku pääsee seuraan lasten myönteistä kehitystä, et tota.. vaikka sitten jollakinhan äiti tai isä ei pääsis ylimmälle oksalle, mut he iloitsee myöskin sitten sen sijaisperheen kans siitä, mitä se laps saavuttaa. (6/23)

Työntekijät pitivät tärkeänä sitä, että he saavat tietää työnsä tuloksista. Sektoroituneissa toimintaympäristöissä tämä voi olla joskus haasteellista.

7.7 Jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat urapolut ja niiden haasteet eri työntekijäsukupolvilla

Tässä luvussa tarkastellaan aineiston kautta niitä asioita, jotka vaikuttavat työvuosien varrella lastensuojelun sosiaalityössä jaksamiseen ja haluun jatkaa siinä työssä. Olemme tiivistäneet analyysissä asiat kahdeksi urapoluksi:

- 1) Jaksamiseen ja jatkamiseen säröjä tuottava urapolku
- 2) Jaksamista ja jatkamista tukeva urapolku

Luvun lopussa pohdimme vielä jaksamisen ja jatkamisen kysymyksiä eri työntekijäsukupolvilla.

Jaksamiseen ja jatkamiseen säröjä tuottava urapolku ”*Mustat silmäpussit ja gradu kesken seuraavat kakskyt vuotta*”

Haastatteluissa toivottiin, että lastensuojeluun töihin ainakin pitempikestoisiin sijaisuuksiin tai vakinaiseen työsuhteeseen tulevilla olisi jo valmiina työhön vaadittava pätevyys. Tämä helpottaisi uuden työntekijän perehdyttämistä, koska lastensuojelun työntekijöiden vaihtuvuus kuormittaa työyhteisöä ja vaatii kollegoilta pitkää pinnaa käydä tulokkaiden kanssa yhä uudelleen läpi työn perusasioita. Pätevien työntekijöiden palkkaamisen toivottiin tuottavan myös työntekijöiden pysyvyyttä. Epäpätevä sosiaalityöntekijä voidaan palkata vain vuodeksi kerrallaan ja helposti tällainen työntekijä ajautuu kiertämään sijaisuudesta toiseen joko kunnan sisällä tai lähikunnissa. Koska työllä on imua, epäpätevänä työhön tullut saattaa valita mieluummin

sijaisuuksissa jatkamisen kuin tutkintonsa loppuun suorittamisen. Tällainen tilanne on kuormittava myös sijaisena toimivalle työntekijälle itselleen, kun hän joutuu jatkuvasti perehtymään uusiin asiakkaisiin ja etsimään paikkaansa uudessa työyhteisössä. Yhdessä haastattelussa haastateltava kertoi yhteistyökumppaneiden vitsailleen hänelle, että avohuollon sosiaalityöntekijällä on tyypillisesti mustat silmäpussit ja gradu kesken kaksikymmentä vuotta.

V1: Sit vähä vitsaillaa ainaki niinko, siis niinku iha yhteistyötahot ja täntyyppiset, et joo ko avohuoltoo tullaa, ni on mustat silmäpussit ja gradun ja kaiken keskel, niinkö. Nii, mut se on iha tosi, sitä kuulee muuallaki, et yhteistyökumppanit kyl heittelee tämmösiä.

V2: Myö vaa sanotaa, et seuraavat kaks kyt vuotta mustat silmäaluset ja gradu kesken.

V3: Ni, ni sanoiks sulle joku ton?

V2: Joo. (nauraa) (4/33)

Nuorimmat haastateltavat kiinnittivät huomiota toimintaympäristöön ja työjärjestelyihin. Jos ne eivät miellyttäneet, he olivat valmiita vaihtamaan paikkakuntaa saatuaan jonkin verran uralla eteenpäin auttavaa työkokemusta. Kuitenkin imu lastensuojelutyöhön tuntui monilla syntyvän nopeasti ja nuoret haastateltavat halusivat jatkossakin tehdä työtä juuri lastensuojelussa tai vähintäinkin lasten hyväksi.

Kyl määki tykkää, siis kyl määki aattelisi, et lastensuojelutyö on mun työtäni, mut et en.. kyl mun täytyy tunnustaa, et ei mua nyt mikää täs kaupungis pidättele, et voihan sitä muuallaki tehdä ja eri tavalla, mut et, et kyl se työn sisältö on sellanen, mitä haluais tehdä. (4/25)

Nuorilla haastateltavilla kuulosti olevan kokemus, että heitä ei välitetä sitouttaa työnantajaan vaan työnantajat tuntuvat luottavan siihen, että uusia halukkaita tulijoita riittää.

Meiän ylin johtohan sanoi, tää x:n päällikkö jossakin yhteydessä että se, jota ei työt miellytä voi ihan hänen puolestaan lähtee muualle. En muista enää mihin keskusteluyhteyteen se liitty mutta mun mielestä se on aika hyvä kommentti niinku siinä vaiheessa kun, montako virkaa nyt oli auki; montakos niitä oli ja moneenko me saatiin työntekijä? Puoleen saatiin, että niinku loppuihin ei ollu sitte tekijöitä että siinä mielessä, ja nekin jotka on, niin miettii lähtöö muualle, että mun mielestä ei kyllä kauheesti nähdä sen eteen[vaivaa] että sitoutettas uusia, nuoria työntekijöitä kaupunkiin. (7/25-26)

Seuraavissa puheenvuorossa on myös mielenkiintoinen näkökulma lähtemiseen: kun työntekijä lähtee pois lastensuojelusta, niin hänen paluutaan on turha odottaa.

Että kun on kerran lähteny niin sitä paluuta ei enää ole sitten niin kun myöskään. Että koska sitä tottuu aika nopeesti siihen, että se, että kun siellä uudessa paikassa on kiire, niin töitä on silti 80 prosenttia vähemmän. Et se ei ole sitä jatkuvaa priorisointia, hyppäämistä asiasta toiseen ja, tän tapaista, että en tiedä, jos tästä muualle menis töihin niin olisko itsellä koskaan paluuta sitten. (2/59)

V: Niin, johonkin erityisyksikköön jossa on paljon suppeempi kuva, työnkuva.

K: Joo.

V: Ei oo kyl kukaan palannu. (1/21)

Vaikka työntekijä olisi ollut pitkäänkin saman työntajan palveluksessa, ei se takaa että hän pysyy samassa työpaikassa työuran loppuun saakka. Seuraavassa ote pitkään lastensuojelussa työskennelleiden haastattelusta, jossa haastateltava kertoo hakeneensa töitä muualta, koska on saanut tarpeekseen tietyistä työn piirteistä nykyisessä työssään, kuten liian laajasta työnkuvasta ja liian suuresta asiakkaiden määrästä. Lisäksi hän kokee olevansa työssään kädetön, koska asiakkaille ei ole tarjolla tarpeeksi avohuollon palveluita.

VI: Niin ja totuuden ja rehellisyyden nimessä oon itekin hakeutumassa kyllä pois, että olen jopa yhtä paikkaa hakenut ja päässyt haastatteluun, mutta en tullut valituksi, että..

K: Joo.

VI: Mut haen kyllä koko ajan muihin hommiin sitten.

()

VI: Laaja työnkuva ja liian paljon asiakkaita

()

V2: Niin ja sitten se, että ei toimi täs kaupungissa noi avohuollon palvelut ja sit satsataan sinne mihin omasta mielestä ei nyt pitäis satsata.

VI: Niin et pitäis, niin.. eli että on.. ().kädetön siinä toimii niinkun, ei voi tarjota sitä mitä [asiakkaat tarvitsisi].. (1/21-24)

Toisessa haastattelussa haastateltava oli kokenut työssäjaksamisen heikentyneen liiallisen kiireen ja siitä seuraavan asioiden pinnallisen hoitamisen vuoksi.

Hektisyys ja tämmöne pinnallisuus niinko rassaa, että.. ja työssäjaksamiseksi vaikuttaa. (4/17)

Haastateltavat toivat esiin sitä, että haluaisivat jatkaa työssä, jos he kokisivat lastensuojelun kokonaisuuden olevan kunnassa riittävästi resurssoitu ja järkevästi järjestetty. Tämä kertoisi siitä, että lastensuojelun tehtävä otetaan kunnassa vakavasti. Työ ei saisi olla vain selviytymistaistelua päivästä toiseen, vaan siinä pitäisi pystyä tuntemaan myös työniloa. Yhden haastateltavaryhmän mukaan työnilo on nyt löydettävä hyvin pienistä asioista.

Toivoo, että lastensuojelu otettas vakavasti kunnassa, ja oikeesti sitä mietittäis että millä keinoin siitä saatas järkevä, millä keinoin siitä saatas semmosta että se olis oikeesti lastensuojelun avohuoltoo eikä niin kun korjaavaa lastensuojelua, niin, niin se vois niinku tavallaan auttaa siinä et sitä niin kun vois ajatella et se olis semmosta työtä mitä niinku vois miettiä tekevänsä, mutta kun se tuntuu niin toivottamalta se tilanne, että emmä tiedä miten sitä saadaan semmonen, minkälaisia niinku satsauksia siihen pitäis tehdä et siitä saatais jonkinlainen järkevä paletti aikaseks. (7/34)

Et jos tätä työtä saisi tehdä juuri siten oikeilla resursseilla hyvin hoidetulla paikalla, niin joo, kyllä, mut et täs on oikeesti niin hirveesti kaikkea muuta, mikä kuluttaa ja väsyttää. Ja se, et mua.. tää on mun mielestä tosi.. täl hetkellä ainaki tosi negatiivissävyytteistä tämä työ, eli, eli tosiaan niinku paljon itkua, paljon surua, tosi vähän naurua, tosi vähän iloa. Et ok, meiän täytyy meiän työntekijöiden niinku saada[työnilo] niist pienistä hyvistä hetkistä, lapsen tietystä katseesta täytyy saada se. (8/17)

Epäilyksiä jaksamisesta lastensuojelun sosiaalityössä eläkeikään saakka

Haastateltavat pohtivat, onko sosiaalitoimiston lastensuojelun sosiaalityö sellaista työtä, jossa jaksaa työskennellä työuransa loppuun saakka. Kokeneilla työntekijöillä oli sellainen käsitys, että toimistoissa vuosien varrella työskennelleistä vain pieni osa jatkaa sosiaalitoimiston lastensuojelussa eläkkeelle saakka.

Että hirveen vähän niitä on, jotka on siellä lähellä eläkeikää, niin tuolla töissä. (2/61)

Liian pitkään samassa työssä jatkaminen voidaan joidenkin mielestä tulkita myös negatiivisesti: silloin menettää uskottavuutensa, ei ole enää kykenevä vaihtamaan työpaikkaa tai kelvollinen muualle. Liian pitkään samassa työssä tai työpaikassa työskentely voi haastateltavan mukaan johtaa myös siihen, että ei enää olekaan hyvä työntekijä.

Ensimmäinen esimieheni, joka aikanaan otti töihin niin, neuvoi sitä, että, että “oo riittävän pitkään töissä, että saat uskottavan työkokemuksen, mutta älä oo liian pitkään, ettet niinku menetä sitä uskottavuuttas” (2/61)

Mä aattelen et jos mä tekisin sitä monta kymmentä vuotta, niin mä en ehkä olisi enää hyvä työntekijä (7/31)

Joidenkin mielestä työssään pitäisi olla itsekriittinen ja itse huomata, milloin on syytä lähteä etsimään muuta työpaikkaa. Perustelu paikanvaihdokselle voi olla oma jaksaminen ja henkinen tila tai se, ettei itsellä ole enää annettavaa asiakkaille. Haastateltavat sanoivat myös, ettei omaa elämäänsä kannata uhrata työlle. Jos lastensuojelu vie ilon omasta elämästä tai kyvyn nauttia omien lasten kanssa olemisesta, niin silloin on syytä etsiä toisenlaisia työtehtäviä.

Mä sanon heti alkuu, et en mä ajatellu enkä aio teh tätä työtä todellakaa eläkeikään asti, et sen tiedän ja sit siin vaihees, ku mä koen, et mul ei oo itellä annettavaa ja kyynisyys on niinku se ensimmäinen päällimmäinen tunne, niin ei mun kannat tulla tänne, kyl se on ihan selvä. (8/18)

*V1:Niin, mä oon miettiny sitä ja kyllä mä oon tullu siihen tulokseen että niinku oman, niinku mielenterveyteni kannalta niin, niin tää on kyllä välivaihe mun elämässä
()*

V1: Niin siis tavallaan niinku mää koen että mää teen niin kun, tää on niin kun mielenkiintosta ja antoisaa työtä ja, mä niin kun tykkään hirveesti mun työyhteisöstä, mutta siis, se vaikuttaa se työ niin moneen muuhunkin elämän osa-alueeseen, että mä en ehkä halua maksaa siitä sitä hintaa minkä se niin kun tavallaan vie mennessään, että totta kai se vaikuttaa siis jaksamiseen omien lasten kanssa ja niinku siihen vapaa-aikaan ja semmoseen, että tota noin niin, mä aattelen et jos mä tekisin sitä monta kymmentä vuotta, niin mä en ehkä olisi enää hyvä työntekijä, että mä aattelen että tää on nyt todella hyvä näköalapaikka ja tästä saa niinku arvokasta kokemusta ja, ja mä haluan tehdä sitä nyt tällä hetkellä, mutta en ehkä montaa kymmentä vuotta.

V2: Vähän samanlaisin ajatuksin oon että, että koen kyllä kanssa että vaikuttaa sen verran paljon siihen omaan vapaa-aikaan ja tavallaan niinku siihen jaksamiseen, että ehkä ei jaksu niin paljon vapaa-aikana, mitä ehkä vois jaksaa, jos tekis toisen tyyppistä työtä, että jotenkin koen kyllä kanssa, että on välivaihe mun elämässä.

V3: No siis kyl mäki oon niinku miettiny ja ajatellu sitä, et todennäköisesti en tule jäämään eläkkeelle tästä hommasta, tosin elämästä nyt ei ikinä tiedä, että vannomatta paras, mut että tällä hetkellä mä kyllä sillee suhteellisen, tai viihdyn ihan hyvin tässä

työssä ja tykkään ja koen kohtuullisen hyvin jaksavani () et kyl mä oon niinku kans miettiny ja ajatellu sitä et, jossakin vaiheessa jotakin muuta joo, mut et mitä se on, koska, niin en osaa sanoo, en tiedä. (7/30-31)

Seuraavissa aineisto-otteissa nuorten haastateltavien ryhmät pohtivat tulevaisuuttaan lastensuojelun sosiaalityössä. He pitävät edelleen kaikkia vaihtoehtoja elämässään mahdollisena, mutta arvelevat kuitenkin joka tapauksessa jäävänsä työurallaan jollakin tavalla tekemisiin sosiaalityön tai ainakin lasten kanssa työskentelyn kanssa.

Mut sit mä ainaki itte suhtaudun, et mä en voi sanoo, et mä oon täs eläkepäiviin asti, mä oon täs niin kauan, ku must tuntuu hyvältä ja niin kauan, ku mun sielu jaksaa, et sit mun täytyy lopetta, ku mun sielu ei enää jaksa ja sit mä teen jotain muuta, et sil varauksel mä oon. (8/17)

V1: No, mää ajattelen ehkä omalta kohdaltani niin että kaikki vaihtoehdot on avoimia että mä en ehkä viel tiedä mitä mä haluan isona tehdä että, [nauraa], että tota noin ni, että se voi olla et se on sosiaalityötä jossain muodossa tai se voi olla että mä, muutan maalle ja perustan kaupan tai jotain [nauraa], emmä tiedä, se ehkä muovautuu sitte jossain vaiheessa kun se kirkastuu mulle jonain kauniina päivänä toivon [naurahtaa].

V2: Mä oon kans leikkiny sillä ajatuksella että no, kyllä mä vielä kolmannen ammatin itselleni hankin [nauraa]. Tää on siis toinen, toinen ammatti mutta, en mä tiedä, ehkä se ois sit varmaan jotain, jotain ehkä kuitenkin lasten, lapsiin liittyvää, ja sit oon miettiny sitä että, et oisko joku niinku järjestö, tällöinen niinku et minkälaista se sitten olis tai, en tiää.

V3: Mullakaan ei oo ihan kirkastunu itselle se että mitä se sitten vois olla että, et saattaa tosiaan olla että liittyy jotenkin lapsiin tai sitten ihan, ihan toisenlaista. (7/32)

Jaksamista ja jatkamista tukeva urapolku ”Tässä mä nyt kuitenkin oon omimmillani”

Haluun pysyä alalla vaikuttaa se, että työntekijä ja työ sopivat hyvin yhteen eli työntekijä kokee olevansa kykenevä ja sopiva juuri tähän työhön ja työ tuo hänelle tyydytystä. Seuraavassa aineisto-otteessa haastateltava pohtii, miksi hän haluaa tehdä lastensuojelun sosiaalityötä.

Ja kyl se kuule tätä on se mun hommani ja, ja ehkä mä oon tässä nyt kuitenkin omimmillani olen. Minkään sortin hoitajaa must ei ois koskaan tullu. Minä niihi hierarkioisii vois ikinä mennä. Ei, ei löytyis semmost paikkaa, mis mä voisin olla. Ei ole vaihtoehtoja. Se on jotenkin tämä. (6/20)

Lastensuojelussa jo pitempään työskennelleet haastateltavat pitivät hyvänä sitä, että he eivät ole tulleet lastensuojeluun ihan nuorena. Työssä on hyötyä elämäkokemuksesta ja aikuisempana ihmisellä on enemmän vahvuutta, jonka avulla kestää työn haavoittavia puolia. Tutkittavissa oli useita henkilöitä, joilla oli takana muuta työkokemusta tai koulutusta ennen lastensuojeluun tuloa. Aiemman muun työkokemuksen on todettukin olevan yhteydessä haluun pysyä lastensuojelussa ja ammattinvaihtajien olevan tyytyväisimpiä työhönsä (Rosenthal ym. 1998, Rosenthal & Waters 2004).

Siitä mä oon kans itte kiitollinen, et mä en ehkä iha heti lähteny tätä lastensuojelutyötä tekemään, että, et on omii lapsii ja muutaki elämäkokemusta ja vähän muutaki alaa, alaa sillai, et koska kyllä tää on sellasta työtä, että tähän siihen sieluun jättää niitä haavoja ja kuormittaa sitä sielua nimenomaan. (8/17)

Osa lastensuojeluun tulevista on siis ehtinyt kokeilla muita töitä jo ennen sosiaalityön opintoja tai ainakin ennen tuloaan sosiaalityössä lastensuojelun työalueelle. Jotkut alalle tulevat ovat kuitenkin alusta asti varmoja, että juuri lastensuojelu on se työalue, jolla haluaa työskennellä.

Mulla oli sitten taas ihan toisella lailla että mä aina ajattelin heti siinä opiskelujen alkuvaiheessakin että lastensuojelu on ehkä se ainut niin kun sosiaalityön alue mikä mua kiinnostaa ja, vahvasti oon niinku vieläkin sitä mieltä. (7/18)

Ajatus siirtymisestä esimies- tai johtotehtäviin ei kiinnosta työntekijöitä, jotka saavat innoituksensa asiakkaiden kohtaamisista. Esimiesten olisikin hyvä huomata, keitä alaisista kiinnostaa lineaarinen uralla eteneminen ja keitä kiinnostaa oma lastensuojelun perustyön pätevyyden kasvattaminen ja tukea alaisia näissä pyrkimyksissä, koska se lisää työtyytyväisyyttä.

*Ja tota esimerkiks se on estäny itelläni koskaan pyrkimästä kalifiksi kalifin paikalle, et mä en millonkaa ajatellu, et ois mielenkiintoista johtaa tätä työtä millään taval. Must se on täysin kohtuuton tehtävä kenellekään, koska häneen kohdistuu paineita sit just puun ja kuoren välissä.. Et rivitason työntekijänä vielä se tekeminen, ku siinä säilyy joku semmone merkityksellisyyden tuntu, nii siin on niinku.. et siinä tietää tekevänsä merkityksellistä työtä, kun.. joutuu ja uskaltaa kohdata ihmiset ja niitten vaikeudet. ()
Ja ehkä mulla just vaikuttaa paljon seki, et mä pelkään, et sillon katoaa se loppukontakti niinku asiakkaaseen ja se on niinku se hirvittäväntä, et ei kai tätä työtä*

sit yhtään enää kestäis, jos ei ois niit asiakkait ees, et ne on tässä sentään jonkin näkönen reaali. (6/2)

Jotta jaksaisi jatkaa, on työvirettään pidettävä yllä myös työn sisällä ja pyrittävä jatkuvasti oppimaan uutta ja kehittämään omia taitojaan. Työnohjauksen ja erilaisten koulutusten lisäksi haastateltavat pitivät hyvänä työnkiertoa lastensuojelun sisällä: avohuollosta laitoshuoltoon, sosiaaliasemien työstä päivystykseen, kuntatyöstä järjestösektorille jne. Sen sijaan osaamiskeskukseen, opetukseen, projekteihin tai muihin vastaaviin lähteneet eivät näytä haastateltavien mukaan enää palaavan perustyöhön.

V1: Ite henkilökohtaisesti mä nään tossa lastensuojelu-urassani niin kun sen olleen tärkeätä, mitä ei voi.. no ehkä x:sta, mut että, joo kyllä y:ki puhu siitä, että nimenomaan se jonkinnäkönen ajoittainen tarkastelukulman vaihtaminen, et mä oon pitäny kiinni siitä neljän, viiden vuoden välein jotenkin niin kun vaihtaa näkökulmaa.. jotain paikkaa. Ni se on tuntunu ittest hirveen rikkaalta, et esimerkiks täl hetkel sosiaalipäivystykses toimin yksinkertaisesti juuri sen takia, kun on ollu niin mones paikkaa, tuntee niin monennäkösest paikoist ihmisiä ja muuta, et se on ollu yks semmonen.. jaksamiseenkin liittyvä kysymys. En oo jättäny mielestäni paikkaa aina taakseni siin kohtaa, ku o alkanu polttaa, mutta.. mut tota toisaalta oon niinku todennu, että, et tää on niin kun nyt täs pisteessä.

V2: Terveellistä vaihtoa.

V1: Niin, niin.. semmoseen on hyvä pyrkiä. Et sitähan voi tehdä saman työpisteen sisällä tosiaan ku täälläkin on tehty. (6/39)

Kaikki työuralla pitävät syyt eivät ole sisäisiä. On myös ulkoisia syitä, joiden takia on vaan pakko jatkaa.

V: No jaa, katos kun on tässä iässä ja on tota asuntolainaa ja palkka on [tarpeen] .. (naurua)

()

V: Työssäkin on pakko käydä ja jotain .. (6/18)

Nuorilla haastateltavilla näkyi myös halu saada elämänsä pysyvyyttä, asettua aloilleen. Yhdessä työpaikassa jatkamalla pääsee myös paremmin sisälle työhön ja pääsee vahvistamaan kehittymässä olevaa ammattitaitoaan.

Mul o ainaki ite niinku täl hetkel semmone ajatus, ku tossa tota on paikkakunta vaihtunu ja asuntovaihto, taas tulee muutto ja työpaikat vaihtunu ja mä eka halusin

pysyvyyttä. Nyt o työsopimus x:kuun loppuun, mut et kattoo, mikä tilanne sit sen jälkeen on, onko se niinku, mä haluan semmost pysyvyyttä kyllä. Että tota nyt tähän niinku omaa aikas kestää niinku tähä lastensuojelutyöhö, et pääsee niinku kunnolla ja tulee niinku se semmone.. miks sitä sanotaa?.. Semmone niinku parempi tatsi viel sillai, sillai niinku, et se ammattitaito ja näi, et tota noi ni, et löytys niinku pikkuhiljaa se, ja se oma linja, ja oma toimintatavan niinku se semmone.. näin minä toimi ja se vahvistuu vaan vuosi vuodelta.. työssä, ku työssä, et, et kyl mä niinku semmost jatkuvuut niinku ittelleni kaipaa .. (4/23-24)

Jotta työssä haluaisi jatkaa pidempään, haastateltavat nostivat useissa yhteyksissä esiin organisaation ja riittävien resurssien merkityksen omille työssäjatkamishaluilleen. Erityisesti tämä korostui nuoremmissa haastateltavaryhmissä.

V: No meiän pitäis saada lisävirkoja lastensuojeluu vähäsen nyt ainakin sit, jos ihmisii tänne töihi tulee, nii jos tääl työolosuhteet niinku tulee inhimilliseks ja asiakasmäärät vähä putoais, ni voisin ajatella ol pidempää. () Se voi sit vähä auttaa, ko oikeesti on niinko resurssei, et ihmiset kiinnostuu [tästä työstä]. (4/24)

Eri työntekijäsukupolvet ja jaksaminen ja jatkaminen

Nuorimpien haastateltavien ryhmäkeskusteluissa sai paljon sijaa työn tekemisen ulkoisten ehtojen merkitys työssäjaksamiselle. Vanhemmat haastateltavaryhmät sen sijaan puhuivat paljon työn sisällöstä ja asiakkaista työmotivaatiota tuottavana asiana. Nuoret haastateltavat kertoivat stressaantuvansa lastensuojelutyöhön liittyvästä byrokratiasta ja aikarajoista. Heillä oli suuri paine saada asiat hoidettua ja kirjattua ajantasaisesti huolehtien niin, että laillisuus asioiden hoidossa toteutuu. Monet nuoret työntekijät ovat haastateltavien mukaan liiankin tunnollisia ja vastuuntuntoisia ja ottavat kantaakseen taakkoja, jotka ovat lähtöisin työolosuhteista, ei omasta suoriutumisesta työssä. Toisaalta kun tiskin toisella puolella on asiakas hätänsä kanssa, on vaikea rajata työtään ja sanoa ei. Työntekijän voi olla vaikea rajata työtä myös siksi, että pelkää työtoverin joutuvan kärsimään siitä tai tekemään työn hänen puolestaan.

VI: Voi olla monenlaisii ihmisiä ja toiset sopii ja toiset ei ja työt voi teh hyvin monella tapaa ja se pitäis ol niinku rikkauski tietysti, et, et toiset kiinnittää tiettyihi asioihi huomioo ja toiset joihinki toisii. Mut kyl se varmaa joku semmone ensinnäki on kiinnostunu ihmisistä ja, ja ei pelkää niinku semmosii ongelmia, et, et se o varmaa semmone yks piirre, ettei pelkää niit ja on vähä semmone.. ehkä vastuuntuntone, et mä koe, et meiänki työyhteisös on niinko liia tunnollisii ihmisii, et.. et joskus täytyys niinko

sanoo oikei, et nyt riittää.. tietyl taval, et saatais nää kuviot kuntoon. Et sen takii mä pidän tätä tutkimustaki tosi tärkeä, koska tää o oikeestaa ainoo keino viestii niinko yhteiskunnal tutkimustyön [kautta], et mitä tää työ on ja miks tää on ja, et saa näit työolosuhteit [kuvattua], ku ei täs muute, mä pidän tästä työstä kyllä, mut nää työolosuhteet ei oo ny oikee semmoset.

V2: Mä oon huomannu naisvaltasel alal semmosen.. eri työpaikois, et naisil on sillai, et vaik tavallaan sit niinku purnataan, että voi itku () mut naiset helposti sit niinku just tämmöset sosiaalialan naiset ja ollaa niinku tunnollisii, sitte mietitää kuitenkin sitä asiakast, miks ollaa ja sit sitä mietitää sitä työkaveriiki.. no.. tää ny on tää tilanne ja sit se vaan niinko niellään se asia.. (4/17-18)

Vanhemmat haastateltavaryhmät tuntuivat ottavan vähemmän paineita esimerkiksi asioiden kirjaamisesta tietojärjestelmään ja tietyistä työhön liittyvistä aikarajoista. He pitivät näiden asioiden hoitumista ajallaan ja vaaditulla tavalla työnantajan vastuulla olevana asiana. He korostivat tekevänsä työssä parhaansa ja sen minkä työajalla ehtii.

Nuoret työntekijät tarvitsevat tukea ja opastusta oppiakseen käytännön työtaidot. He tarvitsevat enemmän esimiehen aikaa kuin vanhat työntekijät ja myös työtovereilta saatavalla tuella ja opastuksella on heille suuri merkitys. Juuri nuoret työntekijät tarvitsisivat ammatillisuutensa kehittymisen ja jaksamisensa tueksi työnohjausta, mutta monilla työpaikoilla nuorten ja sijaisten työnohjaus oli haastateltavien kertoman mukaan puutteellisesti hoidettu. Ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta myös hyvät esikuvat ovat tärkeitä. Mentorointiohjelmat olisivatkin hyvin käyttökelpoisia nuorten sisäänajamisessa ja alalle sitouttamisessa myös lastensuojelutyössä. Tärkeätä on, ettei työ käy liian raskaaksi heti työuran alkuvaiheessa, koska se voi saada hakeutumaan pois työstä.

Vanhemmille haastateltaville oli tärkeää saada kehittyä työssä ja päästä luomaan oma persoonallinen työtapansa. He arvostivat autonomiaa työssään ja olivat valmiita haasteisiin. Jotta työura voisi jatkua suotuisissa merkeissä pitkään, haastateltavien mukaan olisi tärkeätä, ettei työntekijän maailmankuva kapeudu ja eikä työntekijä menetä ihmillisyyttään. Tällöin hänellä riittää annettavaa myös asiakkaille.

7.8 Sisäinen ura noviisista konkariksi – henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla

Tämä tutkimus on poikkileikkaus, jolla selvitetään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja jatkamista yhtenä ajankohtana. Koska halusimme tehdä näkyväksi myös sosiaalityöntekijän ura-ajattelun ja työhön suhtautumisen muuttumista työvuosien aikana, haastattelimme tutkittavat ryhmissä noviisit, kokeneet, konkarit ja esimiehet. Tässä luvussa esittelemme tutkimuksen empiirisen aineiston kautta joitakin pohdintoja lastensuojelun sosiaalityöntekijän henkilökohtaisen ja muodollisen uran kohtaannosta ja rajapinnoista. Tarkastelemme sitä, millaista urakehitystä haastateltavat ovat hakenneet ja millaiseksi heidän sisäinen uransa sosiaalityöntekijänä on muodostunut.

Ensinnäkin millainen on lastensuojelun sosiaalityöntekijän uran alku? Useat haastateltavat toivat esiin, että he eivät ole kovin päämäärätietoisesti pyrkineet lastensuojeluun vaan itse asiassa työ on etukäteen hieman pelottanutkin haastavuudessaan ja rankkuudessaan. Sopivan tilaisuuden tultua, he ovat kuitenkin päättäneet kokeilla lastensuojelua. Työssä toimiminen onkin sitten ollut positiivinen yllätys: työ on osoittautunut monipuolisemmaksi ja antoisia puolia on ollut enemmän kuin etukäteen on voinut ajatella. Niiden kautta on alkanut syntyä myös työn imua.

V: Mähän oon siis aina ajatellu et mä en siis ainakaan halua alueella olla ikinä töissä, että siis mä en niinku, kyllä lastensuojelua siis niinku ihan tämmösenä niinku sosiaalityöntekijänä, että se on niin kauheeta ja rankkaa ja mitä kaikkee ja, sit kun mä menin..

K: Sinne vaan sitte ajauduit?

V: Niin, sinne mä sitten ajauduin kummiski ja otin vielä virankin vastaan että, ja ajattelin silloin että eihän tää nyt niin, tässähan tää nyt menee ja oppii () kummiskin yllätyin siitä kuinka se sit monipuolista ja semmosta niin kun antosaa se omalta osaltaan voi kummiskin olla, että onhan se kauheen moninaista se meidän työ. (7/17-18)

Sitte tänne tuli tilaisuus, niin hyvin sen heti sit päätin, et niinko tiesin, että siihen edelliseen verrattuna.. paljo enemmän semmosii asioit, mitä pitää niinko oppii niinku sietämään työssään, et on niinku haastavampaa ja sillai verrattuna siihe, missä seitsemän kuukautta olin, Kelas itse asias, mut silti mä niinku heti, etten mä niinko

ruvennu miettii, et kumpi, kumpi, kumpi, vaik mul oli heti se, et no omalle alalle kuitenkin, siis sosiaalialalle, et mä en oo lasten ja nuorten paris kauaa työskennelly. Et ei mun niinku tarvinu miettiä, et.. et oli semmone olo vaa, et hyvä, et pääsee niinku jotenki omien joukkoon, tuli semmone olo, niinku et omien joukkoon jotenkin, ku tuli tänne. (4/16)

Entä miten suhtautuminen työhön ja uraan muuttuu työvuosien kuluessa? Konkarisosiaalityöntekijät kuvasivat hyviä asioita, joita työssä toimiessa on heille kehittynyt. Näitä olivat muuan muassa se, että osaa ottaa asiat tyynesti, hyväksyy elämän monimuotoisuuden, omaa suhteellisuudentajua ja osaa olla armollinen itselleen. Tietää sen, mikä on omalla vastuulla ja mikä ei, eikä tee tee enempää kuin oikeasti vaaditaan. Työniloa, jaksamista ja jatkamista tuottaa myös se, että omasta työstä on voinut tehdä työnkuvan ja työmenetelmien suhteen itsensä näköisen sekä on pystynyt säilyttämään inhimillisyytensä. Haastateltavien urakehitys on siis enemmänkin ollut sen suuntaista, että he ovat muokanneet omaa työtään ja kehittäneet omaa lastensuojelun osaamistaan kuin hakeutuneet ylempiin tehtäviin. Haastateltavat kokivat, että ovat voineet oppia elämästä sosiaalialatyöntekijän työn kautta ja siitä on ollut hyötyä myös omassa elämässä – ainakin niille haastateltaville, jotka kertoivat pystyneensä torjumaan työssä uhanneen kyynistymisen. Lastensuojelun sosiaalialatyö siis muokkaa tekijäänsä enemmän kuin moni muut työ. Toisaalta edellä luetellut työvuosien aikana kehittyvät ominaisuudet voivat olla myös sellaisia, joita ihmiselle muutenkin kehittyy elämäkokemuksen myötä, kuten haastateltava seuraavassa aineisto-otteessa myös toteaa.

V: Ja mitä vanhemmaks tulee, sitä vähemmän hätkähtelee enää ja, ja tota.. realismia siis on niinku sillai, eikä vaadi iteltä liikoja enää, kun tietää, et ei voi riittää, on armollisempi ku enne, ei myöskä pelkää enää ketää, eikä mitään..

K: Mm-m.

V: Ja tota.. varmaan tullu tasapainosemmaksi tollai niinku omassa nupissa ja, mutta ne on tommosia iän mukana tuomia työssäkin helpottavia tekijöitä. (6/39)

V1: Mut ei enää oo niinku.. mä oon oppinu sen, että elämää voi elää monella tavalla, se on helpottava tekijä.

V2: Se varmaan, mikä mä oon monessaki eri yhteydes sanonu tota inhimillisyyden säilyttämistä siinä omassa työtehtävässä, et se ois niinku sit oman itsensä näkönen tai.. jollain tavalla tyydyttävää, et se, se säilyks koko ajan myöskin tällöinen realismisuus.. et ei.. ei rupee haahuilemaan mitään kummallisuuksia. (6/40)

Se suhteellisuus on hyvä. Ku Estonia uppos, sen jälkeen mä oon sanonu niinku oikein ku se oli niin likikin, niin mä oon aina, että niinku sitä suhteellisuutta, et jumankaut, valtamerilaivatki uppoo, et turhaan niinku.. pultata mistään hei. Ja me voidaan se, mitä me voidaan ja me tehdään se, mitä me osataan, enempää me ei voida, eikä meilt vaadita, se armollisuus itsee kohtaan.. (6/40-41)

Sosiaalityöntekijöitä koskevassa aineistossa ei noussut vahvana esiin toive tavanomaisesta lineaarisesta urakehityksestä perustyöstä esimiestehtäviin ja johtoon. Sen sijaan veto oli asiakastyössä ja siinä paremmaksi kehittymisessä eli toive oli horisontaalisesta urakehityksestä. Esimiehiä koskevassa aineistossa nousi esiin kaksi tapaa tulla lastensuojelun sosiaalityön esimieheksi: joko perinteisen urakehityksen tai suunnittelemattoman urapolun kautta. Kummassakaan tapauksessa esimies ei kuitenkaan ollut varsinaisesti suunnitellut uraansa ja sen kulkua. (Pellinen 2009). Tämän perusteella vetoa esimiestehtäviin ei voi pitää kovin vahvana.

Lastensuojelutyössä itsessään on siis paljon tekijöitä, jotka pitävät sosiaalityöntekijää lastensuojelu-uralla. Tätä tukee se, jos työntekijä kokee olevansa oikealla alalla ja saa tyydytyksen ihmisten parissa tehtävästä työstä. Uran jatkumista uhkaavat lähinnä ulkoiset ja organisaatiolähtöiset kuormitukset: työtä on liikaa, se on organisoitu huonosti, työssä tarvittavat resurssit ovat niukat eikä työntekijä saa tukea työlleen.

Ja sit kun tällä työllä on jotenkin semmonen kauheen kova imu, se vetää sut tietyllä lailla.. (2/37)

Mieleistä tuo on ollu aina ja siin on niitä antosia puolia tosi paljon, mutta raskasta. (6/3)

Sää tiedät, että se on merkityksellistä työtä mutta sä et voi tehdä sitä kunnolla. (7/33)

8 Johtopäätökset ja suositukset

Tässä tutkimuksessa olemme tarkastelleet lastensuojelun sosiaalityössä jaksamista ja jatkamista työntekijän näkökulmasta. Olemme tarkastelleet työn ajankohtaista luonnetta ja siinä kuormittaviksi koettuja puolia sekä erityisesti jaksamista ja jatkamista edistäviä asioita työssä itsessään ja työn tekemisen organisaatioissa. Olemme pyrkineet laajentamaan perinteistä jaksamiskeskustelua vähemmän esillä olleille alueille ottamalla tarkasteluun henkilökohtaisen sitoutumisen merkityksen lastensuojelun kaltaisessa työssä sekä tällaisen työntekijän henkilökohtaisen alueelle tulevan työn ja uran vaikutukset työntekijään. Lisäksi olemme etsineet jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavia asioita sosiaalityöntekijän asiakkaista ja asiakassuhteiden laadusta. Asiakkaiden merkitys jaksamiselle ja jatkamiselle on työhyvinvointiin liittyvässä keskustelussa hieman arkaluontoinen aihe. Kun työn tekemisen lähtökohtana on halu auttaa toisia, ei haluta ottaa yksityiskohtaisen tarkastelun alle asiakkaiden ja asiakassuhteiden aiheuttamaa kuormitusta. Tässä tutkimuksessa asiakassuhteista löytyi kuormittavien elementtien lisäksi myös aivan päinvastaisia, jaksamista edistäviä elementtejä. Koska tutkimus toi näkyviin henkilökohtaisen sitoutumisen tärkeyden, näemme että on tärkeää katsoa jaksamista ja jatkamista yksilön urana sisäisen uran käsitteen avulla. Sisäisen uran käsitteen avulla laajennamme työn ja työuran tarkastelun organisaatiokontekstia laajemmalle.

Tässä luvussa kokoamme aiempien lukujen tiedot päätuloksiksi tiiviisti tutkimuskysymyksittäin ja pohdimme, miltä jaksaminen ja jatkaminen sekä niiden edellytykset lastensuojelussa näyttävät tämän tutkimuksen tulosten pohjalta? Peilaamme kahta tutkimuskuntaa koskevia empiirisiä tuloksiamme lyhyesti tutkimuskirjallisuuteen ja vedämme yhteyksiä myös sisäiseen uraan.

8.1 Lastensuojelun sosiaalityössä työskentelevien ammatillinen historia ja profiili

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessämme olimme kiinnostuneita siitä, millaisia työntekijöitä lastensuojelussa työskentelee. Halusimme selvittää, millaisilla koulutuksilla tehtäviin tullaan, millainen on työtehtävän sisältö ja millaisia ovat työn tukirakenteet. Ammatillisen historian lisäksi halusimme selvittää lastensuojelutyön tekemisen henkilökohtaista historiaa, kuten milloin, miksi ja miten työntekijä on hakeutunut tähän tehtävään sekä millaiset asiat työssä ovat itselle tärkeitä ja mitkä asiat ovat vaikeita?

Lastensuojelun sosiaalityön monista toimijoista muodollinen pätevyys ja ammatillinen asema on ennen kaikkea sosiaalityöntekijöillä, jotka ovat perinteisesti olleet lastensuojelun keskeinen ammatillinen ryhmä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat kuitenkin vain osa lastensuojelun toiminnallista kokonaisuutta ja myös Lastensuojelulaki (417/2007) edellyttää moniammatillisen osaamisen turvaamista lastensuojeluasioissa. Sosiaalialan sisällä on korostettu sosiaalialan ammattilaisten välistä työn- ja tehtävien jakoa. Sosiaali- ja terveysministeriön suosituksessa esitetään, että lastensuojelun tehtäviä tulee jakaa sosiaalialan kahden keskeisen ammattiryhmän, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien välillä siten, että sosiaalityöntekijän tehtäväkuvaan kuuluu toimia lapsen asioista kokonaisvastuussa olevana tahona. Tutkimuskuntien lastensuojelussa työskentelevien profiilia ja muodollista uraa kartoittavalla kyselyllä tavoitimme nämä kaksi keskeistä lastensuojelun toimijaa sosiaalitoimesta, sillä tutkimuksen kyselyn vastaajista (n=56) 33 toimi sosiaalityöntekijän ja 21 sosiaaliohjaajan tai vastaavan tehtävissä. Vastaajista 86 prosenttia oli muodollisesti pätevä siihen tehtävään, jota hän kyselyn hetkellä hoiti. Vakinaisessa työsuhteessa vastaajista oli 43 prosenttia, yli puolen vastaajista ollessa siis määräaikaisia.

Vastaajien joukossa oli siis joukko muodollisesti päteviä henkilöitä, joille ei ollut avautunut tilaisuutta vakinaiseen työsuhteeseen. Marjamäen ym. (1998) tutkimuksen mukaan tavanomaisten määräaikaissuhteiden (kuten äitiyslomitus) lisäksi peräti 70 prosenttia määräaikaissuhteiden syistä oli 'epämääräisiä' kuten, että kunnat eivät halua täyttää paikkoja vakinaisesti tulossa olevien virkajärjestelyjen vuoksi tai että

päteviä hakijoita ei ole saatavilla. Herää kysymys, mitä tapahtuu alalle kouluttautuneiden ura-ajatuksille ja ammatilliselle kehittymiselle, jos heille ei löydy vakinaista työtä riittävän nopeasti. Toisaalta voidaan olla huolissaan myös laissa edellytetyn lastensuojelutyössä tarvittavan asiantuntemuksen riittävydestä ja laadusta kunnissa, joissa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja määräaikaista työsuhteita on paljon. Lastensuojelutyössä tarvittava asiantuntemus rakentuu myös paikallisesti ja vuorovaikutuksessa ja se tarvitsee syntyäkseen aikaa. Myös asiakkaille on tärkeää, että työntekijä pysyy samana. Sirkka Rousu (2007, 180) nostaa esiin sen, että vuorovaikutuksen laatu ja ihmissuhteiden jatkuvuus ovat keskeisiä lastensuojelutyön onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä, kuten myös työntekijän ammatilliset taidot, kyky yhteistyöhön, sitoutuminen ”asiakkaan juttuun” ja kyky työskennellä lapsen kanssa. Työntekijän on hallittava parhaat mahdolliset tuen menetelmät ja tukeuduttava parhaaseen käytettävissä olevaan tietoon, mukaan lukien kokemustieto.

Kyselyn vastaajista nykyisessä tehtävässään oli toiminut alle kaksi vuotta 33 prosenttia, 2–10 vuotta 32 prosenttia ja yli kymmenen vuotta 35 prosenttia vastaajista. Tieto tuo näkyviin, että lastensuojelussa tehdään myös pitkiä työuria. Vanhimmat vastaajat olivat aloittaneet lastensuojelussa jo 1970-luvun puolivälin paikkeilla. Eri työntekijäsukupolvet ovat siten myös tasaisesti edustettuina kyselyaineistossa, vaikka kyselyyn ei millään tavalla painotettu haettavan eri-ikäisiä vastaajia.

Valtaosa vastaajista oli valinnut lastensuojelun työalueeksi alan kiinnostavuuden ja työn haasteellisuuden vuoksi. Alalle hakeutumisen taustalta löytyi myös sellaisia tekijöitä kuin halu auttaa, työhön liittyvät arvot sekä lapset työn kohteena ja kumppaneina. Palkan määrään oltiin tyytymättömiä, mutta palkkaan liittyvä keskustelu ei kuitenkaan noussut kovin suureen rooliin tässä tutkimuksessa. Näyttää siltä, että kuntatyöhön tullaan muiden odotusten kuin hyvän ansiokehityksen motivoimana ja odotettavissa oleva palkan taso on jo työhön tullessa tiedostettu.

8.2 Lastensuojelun sosiaalityön ajankohtainen kuva

Ryhmähaastatteluiden mukaan lastensuojelutyölle on ominaista se, että se on paitsi välitöntä asiakastyötä niin myös erilaisissa toimijaverkostoissa toimimista. Työn

kuvauksissa korostuivat erilaisissa suhde- ja toimijaverkostoissa toimiminen lastensuojelun ja lasten asioissa, kiireinen arki ja nopeasti vaihtuvat tilanteet, joissa työntekijä joutuu tasapainottelemaan erilaisten roolien ja sitoumusten välillä. Työn arkea leimaa suuri työn määrä ja käytettävissä olevien resurssien niukkuus eikä haastateltavien mielestä näköpiirissä ole tilannetta, jossa työmäärä alkaisi helpottaa vaan päinvastoin. Haastateltavat kertoivat vastuullaan olevan jopa 80 asiakasta. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön Talentian suositus lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän asiakasmääräksi on 40 lasta. Nämä määrät ovat huikeasti korkeammat kuin Yhdysvalloissa standardiksi asetettu 12–14 aktiivista tapaus työntekijää kohden. Toki yhdysvaltalaisissakin tutkimuksissa raportoitiin siitä, että monissa toimistoissa työntekijöillä on asiakkaita 2–3 kertaa suosituksia enemmän. Näissä yhdysvaltalaisissa tutkimuksissa tuli esiin suuren asiakasmäärän lisäksi myös muita samantapaisia ongelmia kuin meillä, kuten dokumentoinnin määrän kasvu ja lisääntynyt oikeudessa istuminen. (Anderson 2000, Juby & Scannapieco 2007.) Työtehtävien sisällössä ja työn organisoinnissa lienee kuitenkin sen verran eroja Suomen ja Yhdysvaltojen välillä, että aivan suoria johtopäätöksiä suomalaiseen lastensuojeluun näistä ei tule vetää.

Työn luonteessa yksi kuormittavimmista asioista oli päivystysluontoisuudeksi nimeämämme piirre. Tämä kuvaa sitä, että työntekijän kalenteri saattaa mennä jatkuvasti uusiksi jonkin kiireellisen tapauksen ajaessa kalenteriin merkittyjen asioiden edelle. Yleensä on kyse asiakkaan akuutisti kriisiytyneestä tilanteesta, kiireellistä huostaanotosta tai muusta sellaisesta, joka vaatii sosiaalityöntekijän välittömiä toimia. Tämä on asia, johon työntekijöiden jaksamisen turvaamiseksi olisi puututtava esimerkiksi työn organisoinnilla. Virka-aikaisten päivystyspuhelujen ohjaaminen vaihtuvalle päivystäjälle ei näytä olevan riittävä toimenpide. Toisessa tutkimuskunnassa olikin kokeiltu yhdessä alueyksikössä 'selvitystiimin' käyttöä. Tällainen tiimi voisi hoitaa akuutit asiat niin, että muilla sosiaalityöntekijöillä olisi mahdollisuus suunnitelmalliseen työhön.

8.3 Lastensuojelun sosiaalityössä jaksaminen ja jatkaminen

Kyselyn vastaajista yli puolet (53 %) antoi työhyvinvoinnilleen arvosanan kahdeksan tai yhdeksän, keskiarvon ollessa 7,2. Tulos on positiivisempi kuin ennakkoon oletimme.

Kuormittaviksi asioiksi lastensuojelutyössä kuvattiin muuan muassa kuormittava arki, ihmissuhteiden suuri määrä, työssä kohdattavat rankat asiat ja tunteet ja myös verkostoissa toimiminen sisälsi kuormittavia puolia. Yksi haastateltava nimitti työn kuormittavaa arkea 'arkirämpimiseksi', jolla hän kuvasi sellaista hyvin tavanomaista sosiaalityön arkea, jossa asiat etenevät työntekijän ponnisteluista huolimatta hitaasti johtuen asiakkaista, yhteistyökumppaneista tai resurssien puutteista. Erityistä henkistä kuormitusta lastensuojelutyössä tuo lasten laiminlyönnin, asiakkaiden vaikeiden tilanteiden ja mielentilojen kohtaaminen. Yhden haastateltavan sanoin työssä on kohdattava ”paljon surua, ahdistusta, lapsen surua, lapsen itkua, äidin itkua”. Myös väkivallan uhkaan on jollain tasolla oltava aina varautunut, vaikkakin varsinaiset väkivaltaiset teot ja pelkkä niillä uhkaaminenkin koettiin melko harvinaisiksi.

Haastattelujen mukaan työssä itsessään on myös jaksamista ja jatkamista edistäviä elementtejä, joista tärkeimmät ovat työn itsensä luonne ja työn vaikuttavuus. Työn luonteessa haastateltavat ovat kokeneet motivoivaksi suorassa vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa olemisen, työhön sisältyvän autonomian, työn antoisuuden ja itselle merkitykselliseksi kokemisen sekä lastensuojelun spesifit työtavat. Haastateltavat totesivat esimerkiksi, että lastensuojelu on ”mielekästä ja haastavaa työtä”. Useassa haastattelussa haastateltavat kuvasivat olevansa luonteeltaan sellaisia, että itselle tulee työniloa ja voimaa asiakkaiden kanssa vuorovaikutuksessa olemisesta. Työn vaikuttavuudeksi haastateltavat kokivat sen, että lastensuojelun sosiaalityössä on mahdollisuus päättää ja käyttää viranomaisvaltaa asiakkaan hyväksi ja nähdä, että työllä on tuloksia ja vaikutusta asiakkaiden elämään.

Työntekijälähtöisiksi työssä jaksamista ja jatkamista tuottaviksi nimetyt asiat ovat koottavissa ryhmähaastatteluiden pohjalta neljän teeman alle: työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, työtaidot, vastuunotto itsestä ja työn tekemisestään sekä arvot ja motiivit. Työtä helpottaa, jos työntekijällä on henkilökohtaisena

ominaisuutena ”kutsumus hektisyyteen” eli hän nauttii vaihtuvista tilanteista, jatkuvista priorisoinneista ja jonkinasteisesta kiireestä. Lisäksi auttaa, jos on hyvä organisointikyky, sosiaalinen luonteenlaatu ja on henkisesti vahva. Näitä ominaisuuksia voi myös pyrkiä kehittämään itsessään ja työnohjaus voi olla merkittävä tuki siinä.

Työtaitoista haastateltavat olivat vahvasti sitä mieltä, että erityisesti lastensuojeluun pitempiäaikaiseen työsuhteeseen tulevalla täytyisi olla valmiina muodollinen sosiaalityöntekijän pätevyys ja että pätevistä hakijoista pitäisi pystyä valitsemaan vielä ne pätevimmät työn haastavuuden ja persoonan kohdistuvan kuormituksen vuoksi. Kiireisessä työssä korostuu vastuunotto itsestä ja työn tekemisestään. Haastateltavan toteaman mukaisesti ”ei voi olla raskas reppu selässä heti alkuun”. Tämä itsestä huolehtimisen vaade tulee ennen kaikkea ammatillisesta sitoumuksesta asiakkaille.

Haastateltavat olivat kokeneet lastensuojelun työalueeksi, jossa omia taitoja ja osaamista on koko ajan kehitettävä. Lisäkoulutusten avulla on mahdollista kehittää oma persoonallinen tapa tehdä työtä ja asettaa itselle haasteita. Myös tehtävien ajoittainen vaihtaminen lastensuojelun sisällä koettiin erittäin hyväksi. Haastateltavat eivät kuitenkaan suositelleen tehtäväkiertoa sosiaalityön muille alueille, koska heidän kokemuksensa mukaan lähteneet eivät yleensä palaa. Vastuuta itsestään ja jaksamisestaan on haastateltavien mukaan tarpeen edesauttaa pitämällä kiinni työajoista, huolehtimalla omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta, löytämällä palauttavia voimavaroja omasta elämästä ja säilyttämällä normaalisuus. Haastatellut konkarityöntekijät sanoivat yhden tärkeän jatkamisen mahdollistaneen tekijän olleen sen, että on voinut säilyttää inhimillisyytensä. Tällöin jaksaa nähdä tiskin toisella puolen edelleen ihmisen, ei vain ’asiakasta’ ja myös henkilökohtaisessa elämässä säilyy elämänilo ja kyky nauttia elämästä. Myös tutkimuksissa matalan kyynistymisen tason on todettu ennustavan jäämistä lastensuojeluun (Cahalane & Sites 2004).

Työn henkilökohtaisista motiiveista puhuttaessa tutkittavat eivät käyttäneet sanaa ’kutsumus’. Haastateltavat puhuivat kuitenkin esimerkiksi rakkaudesta lapsiin tai halusta auttaa eikä näissä ollut eroa nuorten ja vanhempien haastateltavaryhmien välillä. Lasten hyväksi tehtävässä työssä oli haastateltaville erityinen oma motivoiva puolensa. Toisten ihmisten auttamisen kokeminen palkitsevana vähentää työn

aiheuttaman ylikuormituksen kielteisiä vaikutuksia (Stalker 2007) ja tunne tietynlaisesta missiosta työssä, kuten tämän tutkimuksen haastateltavilla ”tavoite auttaa lapsia”, todennäköisesti tuottaa jatkamista työssä (DePanfilis 2008). Missio ei välttämättä kuitenkaan pysy automaattisesti elävänä työn arjessa vaan työntekijän motivaatio rakentuu prosessinomaisena monien tekijöiden yhteisvaikutuksessa (Collins 2007). Tämä tulee ottaa huomioon työorganisaatioissa ja esimiestyössä.

Koska lastensuojelussa ollaan paljon hyvin kuormittavien tilanteiden äärellä, työntekijälle on merkityksellistä, että hänellä on myös sellaisia asiakassuhteita, joissa työskentely sujuu, asiat etenevät ja joista saa onnistumisen kokemuksia ja palautetta. Nämä luovat edelleen työmotivaatiota. Haastateltavat kertoivat ison osan asiakassuhteista olevan kohtuullisen toimivia. Työntekijät kertoivat oppineensa poimimaan pienenkin kiitoksen, esimerkiksi lapsen hymyn jossain tilanteessa ja nämä pienetkin palautteet voivat auttaa jaksamaan eteenpäin.

Lastensuojelutyössä itsessään näyttää siis olevan monia sellaisia piirteitä, jotka ovat työn tekemiselle motivoivia ja tekevät työstä kiinnostavan. Työn mielekkyydestä puhuttaessa ison roolin saivat myös ne ehdot ja rakenteet, joiden sisällä työtä tehdään. Ehdot tarkoittavat työmäärän lisäksi resursseja, välineitä, työyhteisön ja esimiesten toimintaa.

Jaksamisen näkökulmasta työyhteisö ja kollegiaalisuus saivat haastatteluissa hyvin merkittävän roolin. Työyhteisö ja siinä etenkin juuri kollegat ovat tärkeitä työn kuormituksen jakamisessa: kollegoiden kanssa keskustellaan työhön liittyvistä ristiriidoista, ratkaisujen eettisyydestä, tunteista ja asiakkaiden sosiaalisista olosuhteista. Kollegat olivat myös haastateltaville tärkeä myönteisen palautteen antaja, koska kollegat olivat antaneet sitä selvästi enemmän kuin esimiehet. Työtovereilta saatava tuki on merkityksellistä, koska se ennustaa myös jatkamista työssä (Dickinson & Perry 2002). Myös työparisuhde on hyvin tärkeä lastensuojelutyössä (Westbrook ym. 2006).

Hyvän työyhteisön luomiseen näyttäisi siis olevan kannattavaa panostaa, sillä se kannattelee jäseniään ja auttaa stressin purkamisessa. Haastateltavat kuitenkin sanoivat, että eivät itse halua määritellä, millaisia työntekijöitä heidän työyhteisöönsä

pitäisi rekrytoida, sillä erilaisuus on rikkautta. Haastateltavat kertoivat nauttivansa tilanteista, joissa ollaan eri mieltä, sillä se auttaa refleктоimaan ja kehittämään omaa ajattelua. Haastateltavien mielestä heidän työyhteisöissään ei ole pahoja skismoja kollegoiden kesken. Kun työyhteisössä on erilaisia työntekijöitä, se tulee kuitenkin huomioida tukea työntekijöille tarjottaessa. Tunneihmisille, jollaisia (sosiaalityöntekijä-)naiset usein ovat, tulee tarjota mahdollisuuksia tuulettaa ja purkaa asiakastilanteissa syntyneitä tunteitaan. Asiaorientoituneiden työstressiä sen sijaan helpottaa paremmin esimiehen konsultatiivinen tuki. Työntekijän työssään kaipaaman tuen muoto voi myös vaihdella työvuosien aikana, johtuen esimerkiksi työntekijän itsensä työssä kehittämistä työn hallintamuodoista ja stressinpurkukeinoista

Esimiehiltä haastatellut odottivat läsnäoloa, aitoa kuuntelua ja halua kehittää työyhteisön työtä. Haastateltavat nostivat esiin paljon pieniä asioita, joilla työyhteisön tyytyväisyyttä työhönsä voitaisiin parantaa ilman, että tarvitaan isoja resursseja. Näitä olivat esimerkiksi tasapuolisuus tehtävien jaossa, alaisten kuuntelu ja vakavasti ottaminen, asianmukaiset työvälineet ja korvaukset (esim. kotikäynneistä ja työmatkoista) sekä työn kehittäminen.

8.4 Sisäinen ura lastensuojelun sosiaalityössä: henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla

Tutkimus vahvistaa näkemystä, että lastensuojelutyössä jaksaminen ja jatkaminen eivät palaudu muodollisen uran piirteisiin. Tärkeitä tekijöitä ovat työ itsessään ja siihen liittyvät haasteet, valta ja vaikuttamisen mahdollisuudet tärkeäksi koetuissa asioissa. Aineisto antaa vihjeitä siitä, että mitä pidempään lastensuojelussa oli toimittu, sitä vähemmän oli merkitystä työn ulkoisilla ehdoilla. Työ palkitsevuus tuli enemmän siitä, että näki asiakkaiden tilanteiden kohentuvan ja sai edistää tasa-arvoisemman tulevaisuuden rakentumista asiakkaille. Sen sijaan alalla vain vähän aikaan toimineet korostivat puheissaan työn ulkoisia ehtoja, kuten palkkaa, korvauksia, työvälineitä ja työsuhteiden pituuksia. Heille arvostus tuli niiden kautta ja he olivat valmiita muuttamaan työn perässä paikkaan, jossa nämä asiat ovat paremmin. Esimerkiksi pienikin ero palkassa vaikutti olevan tässä vaiheessa merkityksellinen. Alalla vähän aikaan olleet pitivät tärkeänä myös sitä, että työssä saa kehittyä itse ihmisenä ja

työntekijänä ja että työ merkitsee itselle jotain. Tämä havaittu ero alalla lyhyen ja pitkän aikaa toimineiden välillä voi johtua myös laajemmasta eri sukupolvien välisistä eroista suhtautua työhön: alalla vain lyhyen aikaa toimineet olivat iältään joukon nuorimpia ja vastaavasti pitkään toimineet joukon vanhimpia. Havainto voi myös viitata siihen, että lastensuojelun kaltaisessa vaativassa suhdetyössä työssä kertynyt kokemus ”vapauttaa” tarkastelemaan enemmän asiakaskysymyksiä.

Tutkimuksen tulosten pohjalta on esitettävissä, että jaksamista ja jatkamista tukeva urapolku alkaa siitä, että työntekijällä on lähtökohtaisesti työssä tarvittava koulutus ja taidot sekä työhön sopivia persoonakohtaisia ominaisuuksia, kuten henkilökohtainen ja ammatillinen sitoutuminen lasten elämän parantamiseen, realismi mielummin kuin idealistisuus, joustavuus, sosiaalisuus, hyvät organisointi- ja ajanhallintakyvyt, ei ota asioita henkilökohtaisesti, halu kuunnella ja oppia muilta sekä kyky itsereflektioon. (Ks. myös Ellet ym. 2007.) Raskaita asioita työssään kohtaavalle on hyötyä myös hyvästä huumorintajusta, sillä huumorilla ja naurulla on todettu olevan stessiiä lieventävä vaikutus (Moran & Barak 2006, Westbrook ym. 2006). Tutkittavat kertoivat kahvihuoneen ajoittain rankastakin huumorista, jota ilman työssä ei jaksaisi. Haastateltavat korostivat erityisesti tietynlaista henkistä vahvuutta työntekijän tärkeänä ominaisuutena. Sen avulla pystyy suojelemaan itseään työn kuormitukselta.

Työpaikalla tapahtuva ohjaus ja tuki työlle ovat erityisen tärkeitä nuorelle työntekijälle. Hän tarvitsee esimiehen, kollegoiden, työparin ja työnohjauksen kautta tulevaa tukea ammattitaidon ja alalle jäämishalun vahvistamiseen. Vasta työtä tekemällä opitaan tarpeelliset kompetenssit ja tutustutaan paikalliseen toimintaympäristöön. Nuoret työntekijät tarvitsevat myös hyviä roolimalleja. Mentorointi ei saa siis supistua vain hallinnollisten ja byrokraattisten proseduurien hyvän hallinnan opettamiseen.

Haastateltavat kertoivat työn heijastuvan vapaa-aikaan. Työvuosien kertyessä oppii paremmin jättämään työasiat työpaikalle, mutta siitä huolimatta sosiaalityöntekijäisyys muokkaa katsetta vapaa-ajallakin ja joillakin henkilöillä hyvin vahvastikin. Haastateltavat sanoivat, että tällaiseen työhön tulee imu. Kun oven toisella puolella on ihminen hätänsä kanssa, niin ovea on vaikea vetää hänen edestään kiinni, vaikka se sitten olisikin pois työntekijän omasta ajasta. Työntekijän irtautumista työstä

helpottaisi, jos hän voisi olla varma, että joku toinen huolehtii asiakkaasta, silloin kun hän ei ole työvuorossa. Sosiaalityössä tämä ei kuitenkaan nykyisillä järjestelmillä täysin onnistu ja työntekijän kokema vastuu asiakkaasta on suuri. Jaksamisen ja työssä jatkamisen edellytys on kuitenkin ehdottomasti jatkuva ja riittävä työstä palautuminen sekä työntekijän voimavarojen tyhjenemisen estäminen.

8.5 Suositukset

Tämä tutkimus toi näkyväksi sen, että lastensuojelutyössä on mahdollista jaksaa ja jatkaa. Suuresta työkuormastakin huolimatta voi jatkaa, jos työlle on tukea ja työolosuhteet ovat riittävän hyvässä kunnossa. Työuralle jäämisen kriittisimmät vaiheet ajoittuvat työuran alkupuolelle, kuitenkin siten että suurimmassa vaarassa lähteä uralta olivat tässä tutkimuksessa noin 5–10 vuotta työssä olleet.

Työntekijät kuvasivat työn hektisyydestä ja suuresta työmäärästä johtuen joutuvansa tekemään työn arjessa jatkuvasti priorisointeja, jotka ovat usein kuormittavia. Kun niitä näyttää joutuvan nykytilanteessa joka tapauksessa tekemään, tulisi niistä keskustella työyhteisön tasolla ja tehdä yhteisiä linjauksia. Tämä helpottaisi yksittäiselle työntekijälle pohdinnoista aiheutuvaa henkistä kuormitusta. Yhdessä olisi linjattava, kuinka pitkältä ajalta dokumentoinnit voivat olla rästissä, miten työskentelystä vanhempien kanssa voi tinkiä jne. Jos jokin juttu menisi pieleen tai tulisi kritiikkiä priorisointilinjauksen seurauksena, niin esimies olisi taho, joka ottaisi iskut vastaan ja kantaisi vastuun. Tämä helpottaisi työntekijän taakkaa.

Organisaatiossa pitää olla rakenne, joka tukee vaativien asiakasasioitten parissa työskentelyä. Työntekijän pitää voida luottaa, että esimerkiksi kriisiytyneitä perhetilanteita hoitaa joku muu, vaikka hänen oma työvuoronsa päättyy. Näin vältetään siltä, että vastuu muodostuu liian henkilökohtaiseksi.

Työmäärä pitäisi olla kohtuullinen ja haastavia asiakkaita pitäisi jakaa tasaisesti työntekijöille. Työntekijällä pitäisi olla hänelle sopiva määrä haasteita työssä ja mahdollisuus käyttää valtaa luottaen hänen kykyynsä tehdä lapsen edun mukaisia päätöksiä. Tämän luottamuksen pitäisi näkyä myös työn organisoinnissa ja

delegointisäännöissä. Tutkittavat eivät toivoneet mahdollisimman helppoa työnkuvaa vaan nimenomaan sanoivat nauttivansa ”hieman haasteella olemisesta”.

Aineistossa nousi esiin lastensuojelun työntekijöiden halukkuus kouluttautua ja kehittää itseään ja työtään. Nuorilla haastateltavilla halu oli kehittää itseään ja kokeilla rajojaan. Vanhemmat korostivat halua tulla paremmaksi lastensuojelun työntekijäksi, antaa asiakkaille parempaa palvelua ja kehittää työtä. Työntekijöiden koulutuksiin osallistumisen tukeminen voi siten olla jaksamisen ja jatkamisen tukemista. Halukkaille tulisi antaa mahdollisuus kokeilla eri tehtäviä. Kuitenkin vain harvat haastateltavat tuntuivat olevan kiinnostuneita esimiestehtävistä. Työalueella pysymistä helpottaa, jos voi vaihtaa sen sisällä henkisesti vähemmän kuormittaviin tehtäviin silloin, kun itsellä on pieniä lapsia tai on muuten kuormittava vaihe omassa elämässä.

Liialliset projektit tuovat väsymystä ja vievät aikaa perustyöltä. Haastateltavat pitivät kuitenkin yksikössä tapahtuvaa työn kehittämistä tärkeänä. Työn harmaa arki saa uusia ulottuvuuksia ja yhdessä kehittäminen luo työn imua ja me-henkeä.

8.6 Pohdinta

Tämän tutkimuksen kuluessa saimme todeta, että työssä jaksamisesta ja jatkamisesta on olemassa tutkimustietoa, kansainvälisesti sitä löytyy myös lastensuojelutyöhön fokuoituen. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että tieto näistä asioista ei ole kovin vahvasti saavuttanut meillä lastensuojelutyön organisaatioita. Tutkimustiedon levittämisessä ja käyttöönottamisessa on siis edelleen haastetta. Oman tutkimuksemme empiria, paitsi tuotti ajankohtaista kuvaa lastensuojelun sosiaalityöstä työntekijän työnä, vahvasti joitakin lastensuojelutyössä jaksamisesta ja jatkamisesta kansainvälisestikin todettuja asioita. Sosiaalityön toimintaympäristö on Suomessa kuitenkin omanalaisensa, joten ulkomaisten tulosten hyödyntäminen meillä vaatii soveltamista.

Tutkimuksessa tuli esiin asioita, joita tulisi pohtia aivan uran varhaisista vaiheista alkaen lähtien liikkeelle opiskelijavalinnoista ja opinnoista. Näitä olivat esimerkiksi henkilökohtaisen sitoumuksen ja persoonakohtaisten ominaisuuksien merkitys

jaksamiselle ja jatkamiselle. Myös kysymys, kuinka valmistaa opiskelijoita työn arkeen, jossa on vastassa rankat asiat ja hektinen arki, niin että opiskelija ei ensimmäisten rankkojen asioiden eteen tullessa päätä lähteä muihin tehtäviin.

Tutkijoina mietimme myös, kuinka lukijat ottavat tutkimusraportin vastaan. Tällaisessa tutkimuksessa on riski, että joidenkin tahojen mielestä tutkimus on 'nollatutkimusta'. Tutkittavat voivat todeta, että "Tämä kaikkihan me jo tiedettiin". Tutkijoina emme suhtaudu asiaan samoin. Tutkittaville tutut asiat eivät ole tiedeyhteisölle tuttuja asioita. Asioita on myös dokumentoitava, jotta niiden vertailu esimerkiksi kansainvälisiin tutkimuksiin mahdollistuu. Ammatissa toimimisen ajankuvaa on tärkeätä tallentaa myös kulttuurin tutkimuksena ja historiankirjoituksena. Se arki, jota tänään elämme, on tulevaisuudessa vain yksi vaihe historiassa.

Hankkeelle asetettu tavoite selvittää jaksamiseen ja jatkamisen lastensuojelussa yhteydessä olevia asioita on mielestämme saavutettu. Tässä tutkimuksessa on kuultu niiden työntekijöiden kokemuksia, jotka ovat olleet valmiita puhumaan jaksamisesta ja jatkamisesta. Tutkimusintressi ja aineiston valikoituminen ovat siten tarkoituksellisesti vinoja. Hanke tuotti tietoa myös siitä, mitkä asiat voivat olla merkityksellisiä sosiaalityöntekijän sisäisessä urassa. Tätä puolta ei ole voitu kattavasti selvittää tässä tutkimuksessa. Tutkimusta on jatkettava selvittämällä vielä lisää sitä, miten työ lastensuojelussa vaikuttaa työntekijään ja kuinka sisäinen ura kehittyy työvuosien kuluessa ulkoisen ja sisäisen vuorovaikutuksessa.

Tutkimusta on ollut ilo tehdä. Molemmista tutkimuskaupungeista sekä rahoittajalta on tullut alusta alkaen vahva tuki ja kannustus tälle tutkimukselle. Vaikeimpana asiana eteen on tullut ryhmähaastatteluaikojen sovittaminen kaikkien osallistujien kalenteriin. Sen vaikeus unohtui siinä vaiheessa, kun haastattelijat ja haastateltavat pääsivät yhteisen pöydän ympärille. Tuntui, että haastateltavat suorastaan puhkuivat halua päästä ääneen. Ehkä se oli heille voimaannuttava kokemus saada puhua itsestään ja työn tekemisestään työntekijänä, jonka työnä on jatkuvasti kuunnella toisia. Toivomme, että raportti antaa lastensuojelussa työskenteleville ja heidän esimiehilleen virikkeitä pohtia omaa työtä ja työyhteisön jaksamisen edistämistä sekä lastensuojelijan uralla oloa.

Epilogit

Maria Palmgren, sosiaalipalvelupäällikkö

Heidi Kuusinen-Immonen, lastensuojelun päällikkö

JAKSAMISTA JA JATKAMISTA LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖSSÄ – EPILOGI

Sosiaalityöntekijöiden työuupumuksesta on puhuttu väsymykseen asti. Oli ilahduttavaa olla mukana projektissa, jossa keskityttiin työssä jaksamiseen ja siinä pysymiseen. Kolikon toinen puoli tuli myös selvästi kuvatuksi, työssä jaksamisessa ja siinä pysymisessä on ongelmia ja sosiaalialan johtamiselle on tässä suuri haaste.

Raportti jaksamisesta ja jatkamisesta lastensuojelun sosiaalityössä on kokonaisuudessaan kattava kuva arkipäivän työstä. Sitä lukiessa saa käsityksen siitä, millaiset seikat pitävät kiinni hektisessä työssä ja mikä erityisesti saa jaksamaan. Raportti ei kerro vain kahden kunnan tilanteesta, vaan mielestämme tuloksia voi hyödyntää ja niistä voi ottaa oppia lastensuojelun johtamiseen ja organisointiin kaikissa Suomen kunnissa.

Suomessa tuskin on kuntaa, jossa ei olisi joko vastikään toteutettu tai parhaillaan suunnitteilla jonkinlainen organisaatiomuutos. Tässä raportissa tutkituissa kunnissakin on hankkeen haastattelujen tekemisen jälkeen tilanne, jossa suunnitellaan organisaatiomuutosta. Raportin tulosten mukaan työn organisointi on jaksamisen kulmakiviä. Niinpä muutoksia täytyy suunnitella huolella ja miettiä millaiset rakenteet pitäisivät pätevät työntekijät lastensuojelutyössä. Muutoksen läpivienti sosiaalityössä on äärimmäisen haastavaa, mutta esimiesasemassa oleva luki raportin tulokset niin, että työntekijät myös toivoivat rakenteisiin muutoksia.

Tutkimuksen tuloksissa nousi esiin, että yksi merkittävä työssä jaksamiseen vaikuttava tekijä on aika. Työhönsä sitoutuneet lastensuojelun työntekijät haluavat tehdä

laadukasta työtä ja tämä edellyttää työn organisoimista siten, että lastensuojelutyön tekemiselle annetaan ajallisesti mahdollisuuksia. Kunnissa joudutaankin käymään arvokeskustelua siitä, mihin rajalliset sosiaalityön resurssit kohdennetaan.

Tutkimuksen tulos siitä, että vaativassa lastensuojelutyössä on myös mahdollista jaksaa ja jatkaa, on lastensuojelutyön laadun kannalta merkittävä. Työhönsä sitoutuneet ja ammatti-taitoiset työntekijät ovat lastensuojelutyön voimavara, mikä luo suuria haasteita esimiestyölle sekä myös kuntien päätöksentekijöille, kun he tekevät päätöksiä taloudellisista resursseista.

Lämmin kiitos siitä, että on ollut mahdollista olla kuntana tutkimuksessa mukana. Ohjausryhmässä mukana oleminen on ollut antoisaa myös oman esimiestyön kannalta. Tutkimuksen toteuttaminen ei olisi ollut mahdollista ilman kuntien lastensuojelun työntekijöiden osallistumista tutkimukseen, siitä kiitos heille. Uskomme, että tutkimus antaa tukea, kun jatketaan keskustelua lastensuojelutyön johtamisesta ja työntekijöiden työssä jaksamisen tukemisesta ja uralla pysymisestä.

LASTENSUOJELUTYÖTÄ TEKEVÄN SOSIAALITYÖNTEKIJÄN EPILOGI

Jos ja kun kerron ihmisille, mitä työtä teen, saan kuulla kommentteina mm.: ”Miten joku voi jaksaa tehdä tuollaista työtä?” tai ”Tärkeätä työtä, mutta eikö se ole kovin raskasta?” Puheessa on jonkinlaista kunnioitusta, mutta myös kummastusta. Miksi hakeutua kohti sellaista, mistä ihmisenä haluaisi pysyä erossa? Usein vastaan, että ”jonkun nämäkin työt on tehtävä” tai että ”en mitään muutakaan osaa tai jaksaa opetella.”

Oikeasti olen erittäin sitoutunut työhöni enkä ole koskaan ajatellut vaihtavani pois sosiaalialalta enkä lastensuojelustakaan. Tärkeimmäksi syyksi itselleni koen työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden tässä ajassa, joka tuntuu ontosti tavoittelevan enemmän ja tyhjempää tavaran ja ajan kuluttamista.

En koe olevani mitenkään erityisen hyvä ihminen enkä osaa mitään hyviä tekoja. Omat elämäkokemukset ovat lisänneet rosoisuutta. Siitä nouseva nöyryys on sopinut hyvin vuorovaikutukseen työssä tapaamieni ihmisten kanssa ja asettanut samalle viivalle ihmisenä. Opiskelun alkuvaiheessa tavoitteet olivat huomattavasti suurempia kuin rinnalla kulkeminen. Hyväntekijän sijasta kuvaisin työtäni puolestapuhujaksi ja tsemppaajaksi.

Eniten olen kiinnostunut lasten ja nuorten pärjäämisestä, mutta kyllä sitä vanhemmiten on oppinut vanhempiakin sietämään ja ymmärtämään. Vaikeinta on oppia yhteistyökumppaneiden kieltä puhumaan. Se on kuitenkin edellytys, jotta jotain muutosta voisi tapahtua apua tarvitsevan ihmisen elämässä. Vaikuttavuutta saadaan aikaiseksi vain yhdistämällä eri toimijoiden mahdollisuudet ihmisen tueksi. Kunnan viranomaisena voin koordinoida asiakkaan elämäntilanteen tarvitsemia palveluita ja oikeasti tehdä kannustavia ja joskus tarpeellisia rajoittaviakin päätöksiä enkä vain neuvoa asiakasta niitä tekemään. Kun on mielessään valmis perustelemaan päätöksensä asiakkaalle, hänen perheelleen, esimiehelle, lautakunnalle, kaupunginjohtajalle ja medialle, voi sen oikein puhtain mielin allekirjoittaa.

Työyhteisön ja ammattikunnan kesken käyty keskustelu ammatin takana olevasta etiikasta on tärkeä selkäranka, jotta tietää mitä on tekemässä, miksi ja miten. Siksi työn tekemiseen kuuluu asiakkaiden ja yhteiskunnan asioista kiinnostumisen lisäksi myös omasta ja työkavereiden voinnista huolehtimista. Ne eivät ole mitenkään vastakkaisia vaan täydentävät työssä jaksamisen jatkamista.

Epäreiluksi koen yhteiskunnan taloudellisen panostuksen tähän juhlapuheissa tärkeäksi julistettuun lasten ja nuorten onnellisuuteen. Jos oikeasti haluttaisiin sitä lisätä, miksi meillä on jonoja perheneuvolaan, perhetyöhön ja muihin halpoihin avohuollon tukitoimiin. Vasta sijoituksen tekemiseen on lakisääteiset velvoitteet. Työn tähän elementtiin kuluu eniten voimia.

Tutkimuksessa tuli esiin paljon pieniä asioita, joilla työtyytyväisyyttä voitaisiin parantaa ilman isoja resursseja. Näitä olivat esimerkiksi tasapuolisuus tehtävien jaossa, alaisten kuuntelu ja vakavasti ottaminen, asianmukaiset työvälineet ja korvaukset sekä työn kehittäminen. Näistä voi aloittaa.

Kiitos, kun sai puhua työstään! Toivon suositusten vakavasti ottamista joka tasolla!

SOSIAALITYÖN OPISKELIJAN EPILOGI

Sinikka Forsmanin tutkimus lastensuojelutyössä toimivien sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisesta ja jatkamisesta on sosiaalityön opiskelijankin näkökulmasta mielenkiintoista ja ajatuksia herättävää luettavaa. Se monimuotoisuus, jonka työ lastensuojelun parissa sisältää, näyttäytyy tutkimuksessa laaja-alaisesti ja vilpittömästi juuri niiden ihmisten äänellä, jotka konkreettisesti lastensuojelutyötä tekevät.

Sosiaalityön laajalta kentältä lastensuojelu on omasta mielestäni se haastavin alue sekä ammatillisen osaamisen että henkisen vahvuuden näkökulmasta. Väsyttävä tunnetyö, moraalinen järkeily, ammattiroolin sisäiset ristiriidat, riittämättömyyden tunne ja jopa pelko ovat sanoja, joilla sosiaalityön arki lastensuojelussa mieleeni piirtyy. Nämä kaikki seikat ovat varmasti todellisina olemassa lastensuojelutyön kokonaisuudessa. Olen nähnyt ne sivustaseuraajana käytännön kentällä ja opiskelijakollegoideni kokemusten kautta. Näiden piirteiden värittämä kuva ei anna hyvää ennustetta työssä jaksamiselle ja jatkamiselle, joten mitä mielekästä ja antoisaa lastensuojelussa toimivat sosiaalityöntekijät saavat, jotta he jaksavat jatkaa? Esitin erityisesti tämän kysymyksen itselleni tutkimusta lukiessani, koska halusin asettaa ennakkoluulonani lastensuojelutyön arkea kohtaan avoimeksi ja vastaanottavaksi.

Tärkeä tutkimuksen tarjoama huomio minulle oli se, että lastensuojelussa todellakin on työntekijöitä, jotka jaksavat ja jatkavat työssään niin hyvin, että ovat pysyneet samassa toimenkuvassa jo vuosia ja voivat hyvin kuvitella jatkavansa lastensuojelun sosiaalityöntekijänä työelämänsä loppuun saakka. Lastensuojelun työntekijöiden suuri vaihtuvuus sai rinnalleen ajatuksen pysyvyydestä.

Suora vuorovaikutus ihmisten kanssa tunnustettiin lastensuojelutyössä kantavaksi voimaksi. Lastensuojelussa työskentelevillä sosiaalityöntekijöillä on halua ja rohkeutta olla vuorovaikutuksessa asiakkaidensa kanssa kasvokkain. Vaikka vuorovaikutustilanteet ovat ajoittain hyvin vaikeita ja haastavia, niiden koetaan antavan jotakin sellaista, johon ei esimerkiksi johtotehtävistä käsin pääsisi kiinni. Tämän tunnistan

myös itsessäni sosiaalityöntekijänä. Juuri yksi niistä tärkeimmistä perusteista, miksi sosiaalityön opiskelut aloitin, oli se, että haluan olla läsnä siellä, missä pääsen kohtaamaan asiakkaani todellisina ihmisinä.

Tilaisuus antaa oman persoonan näkyä ja tehdä työstä omannäköisensä ovat piirteitä, joita harva työnkuva tarjoaa niin puhtaasti kuin lastensuojelu. Vaikka puitteet on ulkopuolelta määrätty, pystyy sosiaalityöntekijä omalla aktiivisuudellaan ja luovuudellaan muokkaamaan työmenetelmiään mielekkäiksi ja jaksamistaan edistäviksi.

Työn merkityksellisuuden näkeminen on sekä lastensuojelussa kuin muussakin työssä tärkeä jaksamisen lähde. Kun tietää, että tekemänsä työ on tärkeää ja merkityksellistä, sille antaa itsekkin enemmän arvostusta ja työn mielekkyys kasvaa.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksen välittämä kuva lastensuojelutyössä jaksamisesta ja jatkamisesta muutti ennakkoluulojani parempaan ja toiveikkaampaan suuntaan. Vaikka ne raskaat seikat, joita lastensuojelun arki pitää sisällään, eivät ole kadonneet, niin vastapainoksi on tullut tärkeitä, antoisia ja jopa houkuttelevia puolia.

Lähteet

- Alasuutari, Pertti (1994) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Alexander, Carla & Charles, Grant (2009) Caring, Mutuality and Reciprocity in Social Worker Client Relationships: Rethinking Principles of Practice. *Journal of Social work*, 9 (1), 5-22.
- Andersson, Dinah G. (2000) Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 26 (6), 839-848.
- Anis, Merja (2008) Sosiaalityö ja maahanmuuttajat: lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Helsinki: Väestöliitto.
- Artkoski, Tytti (2008) Työhön uupunut vai työn imussa? Muodollisesti epäpätevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen. Sosiaalityön Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu02850.pdf>
- Badgett, M. V. Lee & Folbre, Nancy (2001) Assigning care: gender norms and economic outcomes. Teoksessa Martha Loufti (Ed.) *Women, Gender and Work: What Is Equality and How Do We Get There?*, 327-345. Geneva: International Labour Organization.
- Baines, Carol T. (1998) Women's Professions and an Ethic of Care. In Carol T. Baines, Patricia M. Evans & Sheila M. Neysmith (Eds.) *Womens's Caring. Feminist Perspectives on Social Welfare*, 23-46. Toronto: Oxford University Press.
- Baines, Carol T., Evans, Patricia M. & Neysmith, Sheila M. (Eds.) *Womens's Caring. Feminist Perspectives on Social Welfare*. Toronto: Oxford University Press.
- Bardy, Marjatta (toim.) (2009) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.
- Bardy, Marjatta, Salmi, Minna & Heino, Tarja (2001) Mikä lapsiamme uhkaa? : Suuntaviivoja 2000-luvun lapsipoliittiseen keskusteluun. Helsinki: Stakes.
- Bardy, Marjatta. & Öhman, Kaisa (2007) Vaativa vauvaperhetyö. Kirjallisuuskatsaus kansainvälisestä tutkimuksesta. Työpapereita 13/2007. Helsinki: Stakes.
- Bednar, Susan (2003) Elements of satisfying organizational climates in child welfare agencies. *Families in Society*, 84 (1), 7-12.
- Bengtsson, Tea Torbenfeldt & Jacobsen, Turf Böcker (2009) Institutionsanbringelse of unge i Norden. København: SFI The nationale forskningscenter for velfærd
- Blau, Peter M. (1983) *On the Nature of Organizations*. Florida: Malabar.
- Bloor, Michael, Frankland, Jane, Thomas, Michelle & Robson, Kate (2001) *Focus Groups in Social Research*. London: Sage Publications.

- Brannen, Julia, Mooney, Ann & Statham, June (2009) Childhood Experiences: a Commitment to Caring and Care Work with Vulnerable Children. *Childhood*, 16 (3), 377-393.
- Bride, Brian E., Jones Jenny L, MacMaster, Samuel A. & Shatila, Suzanne (2003) The Tennessee Child Protective Services Development Project: Evaluating process, outcome, and the role of secondary traumatic stress and burnout. Professional development: *International Journal of Continuing Social Work Education*, 6, 79-84.
- Bride, Brian E. (2004) The impact of providing psychosocial services to traumatized populations. *Stress, Trauma, and Crisis*, 7 (1), 29-46.
- Bride, Brian E., Jones, Jenny L. & MacMaster, Samuel A. (2007) Correlates of secondary traumatic stress in child welfare workers. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 4 (3-4), 69-80.
- Cahalane, Helen & Sites, Edward (2004) Is it hot or cold. The climate of child welfare employee retention. Unpublished manuscript, University of Pittsburg.
- Coffey, Margaret, Dugdill, Lindsey & Tattersall, Andy (2004) Stress in Social Services: Mental Well-being, Constraints and Job Satisfaction. *British Journal of Social Work*, 34 (5), 735-746.
- Collins, Stewart (2008) Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work*, 38 (6), 1173-1193.
- Conrad, David & Kellar-Guenther, Yvonne (2006) Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 30 (10), 1071-1080.
- Curry, Dale, McCarragher, Timothy & Dellmann-Jenkins, Mary (2005) Training, transfer, and turnover: Exploring the relationship among transfer of learning factors and staff retention in child welfare. *Children and Youth Services Review*, 27 (8), 931-948.
- Deighton, Russell M., Gurrus, Norbert & Traue, Harald (2007) Factors affecting burnout and compassion fatigue in psychotherapists treating torture survivors: Is the therapists's attitude to working through trauma relevant? *Journal of Traumatic Stress*, 20 (1), 63-75.
- DePanfilis, Diane & Zlotnik, Joan Levy (2008) Retention of front-line staff in child welfare: A systematic review of research. *Children and Youth Services Review*, 30 (9), 995-1008.
- Dingwall, Robert & Philip, Lewis (Eds.) *The Sociology of the Professions: Lawyers, Doctors and Others*. London: Macmillan Press.
- Dickinson, Nancy S. & Perry, Robin E. (2002) Factors influencing the retention of specially educated public child welfare workers. *Evaluation Research in Child Welfare*, 15 (3/4), 89-103.

- Drake, Brett & Yadama, Gautam N. (1996) A structural equation model of burnout and job exit among child protective services workers. *Social Work Research*, 20 (3), 179-187.
- Ellet, Alberta J., Ellis, Jacquelyn I., Westbrook, Tonya M. & Dews, Denise (2007) A qualitative study of 369 child welfare professionals' perspectives about factors contributing to employee retention and turnover. *Children and Youth Services Review*, 29 (2), 264-281.
- Eskola, Jari (toim.) (1999) Tätä kehtoo tutkia. Sosiaalitieteitä savolaisittain, 305-324. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 14.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Featherstone, Brid (2004) Family life and family support: a feminist analysis. Basingstoke: Palgrave & Macmillan.
- Ferguson, Harry (2004) Protecting Children in Time. Basingstoke: Palgrave/Macmillan.
- Figley, Charles R. (1995) Compassion Fatigue as Secondary Traumatic Stress Disorder: An Overview. Teoksessa Charles R. Figley (Ed.) *Compassion Fatigue: Coping with Secondary Traumatic Disorder in Those Who Treat the Traumatized*, 1-20. New York: Brunner-Routledge.
- Figley, Charles R. (Ed.) (1995) *Compassion Fatigue: Coping with Secondary Traumatic Disorder in Those Who Treat the Traumatized*. New York: Brunner-Routledge.
- Forsberg, Hannele (1998) Perheen ja lapsen tähden: etnografia kahdesta lastensuojelun asiantuntijakulttuurista. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto.
- Forsberg, Hannele (2006) Tunteet työssä - esimerkkinä sosiaalityönä tehtävä ihmissuhdetyö. Teoksessa Kaarina Määttä (toim.) *Tunteet ja tunteiden tulkit*. Helsinki: Finn Lectura.
- Forsberg, Hannele & Autonen-Vaaranieniemi, Leena (tulossa) Moraalinen järkeily ja kiistanalaiset perhesuhteet.
- Gaygill, John (1993) The Moral Career Of the Psychiatric Nurse. *New Zealand Sociology*, 8 (2), 137-169.
- Goffman, Erving (1961) *Asylums. Essays on the Social Situation of the Mental Patients and Other Inmates*. Chigago.
- Gubrium, Jaber F. & Holstein, James A. (Eds.) (2002) *Handbook of interview research. Context & method*. Thousand Oaks, London & New Delhi: Sage.
- Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen –tutkimusraportti 27. Tampere: Työterveyslaitos.

- Hakanen, Jari (2005) Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Psykologia*, 40 (4), 403-407.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Syrjäla, Leena (toim.) (2002a) Minussa elää monta tarinaa. Kirjoituksia opettajuudesta. Helsinki: Kansavalistusseura.
- Heikkinen, Jarmo (2008) Sosiaalityön ammattikuva sosiaalihuollossa. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden näkemyksistä ja kokemuksista sosiaalitoimiston ammatillisesta sosiaalityöstä. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 161.
- Heino, Tarja & Kuure, Tapio. Syrjäytymisvaarassa olevat lapset ja nuoret – esiselvitys. Prosessinäkökulma ehkäisevän lapsi- ja nuorisopolitiikan sekä lastensuojelun ohjaukseen, tiedonkeruuseen ja ammattikäytäntöihin. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta. Osaaminen, työ ja hyvinvointi. Raportti 10/2009.
- Heino, Tarja (2009) Lastensuojelu – kehityskulkuja ja paikannuksia. Teoksessa Johanna Lammi-Taskula, Sakari Karvonen & Salme Ahlström (toim.) Lapsiperheiden hyvinvointi 2009. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 198-213.
- Heino, Tarja (2007) Keitä ovat uudet lastensuojelun asiakkaat? Stakes, Työpapereita 30. Helsinki: Stakes.
- Heiskanen, Tuula, Korvajärvi, Päivi & Rantalaiho, Liisa (2008) Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikkahduksia. Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Heiskanen, Tuula, Leinonen, Minna, Järvensivu, Anu & Aho, Simo (toim.) (2008) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampereen Yliopistopaino
- Hiilamo, Heikki (2009) What could explain the dramatic rise in out-of-home placement in Finland in the 1990s and early 2000s? *Children and Youth Services Review*, 31 (2): 177–184.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (1995) Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2000) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2003) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hollis, Martin & Howe, David (1987) Moral Risks in Social Work. *Journal of Applied Philosophy*, 4 (2), 123-133.
- Hochschild, Arlie Russel (2003) The managed heart: commercialization of human feeling. Berkeley: University of California Press.

- Hurtig, Johanna (2003) Lasta suojelemassa - etnografia lasten paikan rakentumisesta lastensuojelun perhetyön käytännöissä. Acta Universitatis Lapponiensis 60. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Huttunen, Rauno, Heikkinen, Hannu L. T. & Syrjälä, Leena (Eds.) (2002b) Narrative Research. Voices of Teachers and Philosophers. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli (2006) Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 37. Kuopio.
- Hänninen, Vilma (2000) Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Acta Universitas Tamperensis 696. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Jayatrane, Srinika. & Chess, Wayne A. (1984) Factors associated with job satisfaction and turnover among child welfare workers. Teoksessa Joan Laird & Ann Hartman (Eds.) A handbook of child welfare: context, knowledge, and practice, 760-766. New York: Free Press.
- Johnson, M. (1983) Professional Careers and Biographies. Teoksessa Robert Dingwall & Lewis Philip (toim.) The Sociology of the Professions: Lawyers, Doctors and Others, 242-262. London: Macmillan Press.
- Jormalainen, Liisa (2009) Lastensuojelun tieto. Loppuraportti. Tampere: Pikassos.
- Juby, Cindy & Scannapieco, Maria (2007) Characteristics of Workload Management in Public Child Welfare Agencies. Administration in Social Work, 31 (3), 95 – 109.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Meltti, Tero (2005) Ura alkaa kouluista ja sosiaalitoimistoista. Sosiaaliturva, 14, 8.
- Kitinoja, Manu (2005) Kujan päässä koulukoti: tutkimus koulukoteihin sijoitettujen lasten lastensuojeluasiakkuudesta ja kouluhistoriasta. Helsinki:Stakes.
- Kumpulainen, Aila (2009) Kuuden suurimman kaupungin lastensuojelu 2008. Kuusikko-työryhmän julkaisusarja. Helsinki: Helsingin sosiaalivirasto.
- Kuntatyö kunnossa. Kuntien eläkevakuutuksen työhyvinvointiohjelma työelämän ja henkilöstön kehittämiseksi. <http://yleinen.keva.fi/default.asp?cid=3&lang=fi>
- Kääriäinen, Juha (1994) Seikkailijasta pummiksi. Helsinki: Painatuskeskus.
- Laakso, Riitta (2009) Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä. Acta Universitatis Tamperensis 1444. Tampere: Tampere University Press.
- Laird, Joan & Hartman, Ann (Eds.) A handbook of child welfare: context, knowledge, and practice. New York: Free Press.
- Laitinen, Merja & Hurtig, Johanna (toim.) (2002) Pahan kosketus: ihmisyyden ja auttamistyön varjojen jäljillä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lammi-Taskula, Johanna, Karvonen, Sakari & Ahlström, Salme (toim.) (2009) Lapsiperheiden hyvinvointi 2009. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

- Landsman, Miriam J. (2001) Commitment in public child welfare. *Social Services Review*, 75 (3), 386-419.
- Lastensuojelu 2008. Tilastoraportti 19/2009. Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2009. THL.
- Lastensuojelulaki (417/2007)
- Loufti, Martha (Ed.) (2001) *Women, Gender and Work: What Is Equality and How Do We Get There?* Geneva: International Labour Organization.
- Lundgren, Karl-Erik (1984) *Ur tystnaden. Om den moraliska karriären i det sociala arbetet*: Stockholm: Liber Förlag.
- Lähteenmäki, Satu (1995) Mitä kuuluu – kuka käskää. Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa likeympäristössä – vaihemallinmukainen tarkastelu. Turun Kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1:1995
- Löytyniemi, Varpu (2004) Kerrottu identiteetti, neuvoteltu sukupuoli. *Acta Universitatis Tamperensis* 347. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Marini, Margaret M., Fan, Pi-Ling, Finley, Erica & Beutel, Anna M. (1996) Gender and job values. *Sociology of Education*, 69 (1), 49-65.
- Marjamäki, Pirjo, Mäntysaari, Mikko & Ristimäki, Tero (1998) *Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998 — tehtävät, koulutus, määrä ja riittävyys*. Selvityksiä 9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Marttunen, Matti (2008) Nuorisorikosoikeus. Alaikäisten rikosten seuraamukset kriminaalipoliittisesta ja vertailevasta näkökulmasta. *Julkaisuja* 236. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos.
- Matela, Kari (2009) *Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät*. Erikoissosiaalityöntekijäkoulutuksen lisensiaatintutkimus. Lapsi- ja nuorisososiaalityön erikoisala. Sosiaalityön laitos. Lapin yliopisto.
- Matinlompola, Unto (2002) *Teoksessa Merja Laitinen & Johanna Hurtig (toim.) Pahan kosketus: ihmisyyden ja auttamistyön varjojen jäljillä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Metteri, Anna (toim.) (2003) *Asiakkaan ääntä kuunnellen. Kitkakohdista kehittämisehdotuksiin*. Helsinki: Edita & YTY.
- Mihin työaika riittää sosiaalihuollon avopalveluissa? Suositus villiintyneen työn kesyttämiseen. *Talentia* 2009.
- Moran, Carmen C. & Hughes, Lesley P. (2006) Coping with Stress: Social Work Students and Humour. *Social Work Education*, 25 (5), 501-517.
- Morgan, David L. (1997) *Focus Groups as Qualitative Research*. A Sage University Paper. Qualitative Research Method Series 16. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.

- Morgan, David L. (2002) 'Focus Group Interviewing'. Teoksessa Jaber F. Gubrium and James A. Holstein (Eds.) *Handbook of Interview Research. Context & Method*, 141-159. Thousand Oaks, London and New Delhi: Sage,.
- Määttä, Kaarina (ed.) (2006) *Tunteet ja tunteiden tulkit*. Helsinki: Finn Lectura.
- Niemelä, Pauli. & Hämäläinen, Juha (1999) Työuupumuksen ehkäisy ja lievittäminen sosiaalialan asiantuntijatehtävissä. Teoksessa Jari Eskola (toim.) (1999) *Tätä kehtoo tutkia. Sosiaalitieteitä savolaisittain*, 305-324. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 14.
- Niemelä, Pauli & Hämäläinen, Juha (2001) Työuupumuksen ehkäisy ja lievittäminen sosiaalialan asiantuntijatehtävissä. Kolmen interventiomallin kokeilu ja arviointi. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 25.
- Niemi, Minna (tulossa 2010) *Moraalijärjestyksestä tuottamassa. Tutkimus poliisityöstä lasten parissa*. Jyväskylän yliopisto.
- Nissly, Jan A., Mor Barak, Michalle E. & Levin, Amy (2005) Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, 29(1), 79-100.
- Parton, Nigel (2008) Changes in the Form of Knowledge in Social Work: From the 'Social' to the 'Informational'? *British Journal of Social Work*, 38 (2), 253-269.
- Pellinen, Katri (2009) Lastensuojelun johtajan moraalinen ura: tutkimus lastensuojelun johtavan sosiaalityöntekijän urasta Goffmanin moraalisen uran käsitteen valossa. *Sosiaalityön Pro gradu -tutkielma*. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Tampereen yliopisto. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03878.pdf>
- Pensola, Tiina & Gould, Raija (2009) Ammatit ja masennusperusteiset työkyvyttömyyseläkkeet. *Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita* 2009:7, Helsinki.
- Perho, Hannu (2009) Ammatillisen suuntautumisen ja urien tutkimuksen pitkä linja. *Ostiensis - tiedettä ja tutkimusta Joensuun yliopistosta*, 1/2009, 7-9.
- Portnoj, Cecilia (2009) Suojeleeko laki lasta. Selvitys uuden lastensuojelulain oimeenpanosta Etelä-Suomen läänin kunnissa. Etelä-Suomen lääninhallituksen sosiaali- ja terveysosaston julkaisuja 1/2009.
- Pösö, Tarja (2007), Lastensuojelun puuttuva tieto. Teoksessa JaanaVuori & Ritva Nätkin (toim.) *Perhetyön tieto*, 65-82. Tampere: Vastapaino.
- Pösö, Tarja, Honkatukia, Päivi & Nyqvist, Leo (2008) Focus groups and the study of violence. *Qualitative Research*, 8 (1), 73-89.
- Rankka työ ajaa kuntien sosiaalivirkailijoita yrittäjiksi (2009) http://yle.fi/alueet/lahti/2009/04/rankka_työ_ajaa_kuntien_sosiaalivirkailijoita_yrittäjiksi_712016.html
- Rogers, Anita M. (2001) Nurture, bureaucracy and re-balancing the mind and heart. *Journal of Social Work Practice*, 15 (2), 181-191.

- Rosenthal, James A., McDowell, E. & White, T. L. (1998) Retention of child welfare workers in Oklahoma. Norman, OK. University of Oklahoma. School of Social Work.
- Rosenthal, James A. & Waters, Elaine (2004) Retention and performance in public child welfare in Oklahoma: focus on the child welfare professional enhancement program graduates. Paper presented at Weaving Resources for Better Child Welfare Outcomes Conference, Santa Fe, NM.
- Rousu, Sirkka (2007) Lastensuojelun tuloksellisuuden arviointi organisaatiossa. Näkymätön tuloksellisuus näkyväksi. Acta nro 197. Suomen kuntaliitto. Helsinki
- Rousu, Sirkka (2008) Lastensuojelun tuloksellisuuden arviointi organisaatiossa. Janus, 6 (2) 2008, 175-184.
- Rycraft, Joan R., (1994) The party isn't over: The agency role in the retention of public child welfare caseworkers. Social Work, 39 (1), 75-80.
- Samantrai, Krisna (1992) Factors in the decision to leave: Retaining social workers with MSWs in public child welfare. Social work, 37 (5), 454-458.
- Sarvimäki, Pirjo & Siltaniemi, Aki (toim.) (2007) Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:14. Helsinki.
- Satka, Mirja, Auvinen, Anja, Aho, Sulo & Jaakkola, Helena (toim.) (2007) Huolenkantajat : kokemuksia ja sattumuksia sosiaalialan vuosikymmeniltä. Jyväskylä : PS-kustannus
- Shaw, Ian & Shaw, Allison (1997) Game plans, buzzes, and sheer luck: Doing well in social work. Social Work research, 21 (2), 69-80.
- Sinkkonen, Sirkka & Hänninen-Salmelin, Eva (1989) Nais- ja miesjohtajien urakehityksestä valtion hallinnossa ja sitä määräävistä tekijöistä. Hallinnon tutkimus, 8 (1), 24 - 52.
- Skehill, Caroline (2004) A history of the present child protection and welfare social work in the Republic of Ireland. Lampeter: Edwin Mellan Press.
- Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus (2007). Julkaisuja 14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Stalker, Carol A., Mandell, Deena, Frensch, Karen M., Harvey, Cheryl & Wright, Margriet (2007) Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it? Child and Family Social Work, 12 (2), 182-191.
- Stengård, E. (2006) Huolenpito yksilöllisenä, sosiaalisena ja yhteiskunnallisena ilmiönä. Psykologia, 41(1), 127-31.
- Syrjä, Vesa (2004) Koulutusko kannattaa aina? Eräiden korkeakoulutettujen ammattinimikkeiden ansiokehitys 1995-2004. Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 7. http://www.reilupalkka.fi/raportti7_20061.pdf.

- Tham, Pia (2007) Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37 (7), 1225-1246.
- Ting, Laura, Sanders, Sara, Jacobson, Jodi M. & Power James R. (2006) Dealing with the aftermath: A qualitative analysis of mental health social workers' reactions after a client suicide. *Social Work*, 51 (4), 329-341.
- Toivola, Kristiina (2004) Myötätuntuupumus –auttajantyön työperäinen riski. *Työterveyslääkäri* 22 (3), 330-332.
- Westbrook, Tonya, Ellis, Jackie & Ellet, Alberta (2006) Improving retention among public child welfare workers. What can we learn from the insights and experiences of committed survivors? *Administration in Social Work*, 30:4, 37-62.
- Vinokur-Kaplan, Diane (1991) Job satisfaction among social workers in public and voluntary child welfare agencies. *Child Welfare*, 70 (1), 81-91.
- Vuorensyrjä, Matti, Borgman, Merja, Kemppainen, Tarja, Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli (2006) Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): Loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4, Jyväskylän yliopisto.
http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/tutkimus/sotenna_loppuraportti_2006.pdf.
- Vuori, Jaana & Nätkin, Ritva (2007) (toim.) Perhetyön tieto. Tampere: Vastapaino.
- Ylijoki, Oili-Helena (1998) Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio. Tampere: Vastapaino.
- Zlotnik, Joan Levy, DePanfilis, Diane, Daining, Clara, McDermott Lane, Melissa (2005) Factors Influencing Retention of Child Welfare Staff: A Systematic Review of Research. A Report from the Institute for the Advancement of Social Work Research.

Liite 1

Sosiaalityöntekijän sisäinen ura: jaksamista ja jatkamista lastensuojelussa

Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelussa on tavoitteena luonnollinen keskustelutilanne, jossa osallistujat keskustelevat alla mainituista teemoista. Kukin osallistuja keskustelee asiantuntijana, omasta näkökulmastaan käsin, tuoden keskusteluun niitä *käsityksiä*, mitä hänelle on työtä tehdessään muodostunut. Kysymyksiin ei ole olemassa ns. oikeita vastauksia. Tutkimuksessa olemme kiinnostuneita lastensuojelutyön ajankohtaisesta kuvasta ammatin sisältä katsottuna ja alalla työskentelevien omana kokemuksena. Olemme kiinnostuneita alla olevista teemoista erityisesti työssä jaksamisen ja jatkamisen näkökulmasta.

KESKUSTELUTEEMAT

I

Lastensuojelun sosiaalityön luonne ja tehtävät

II

Lastensuojelun sosiaalityöntekijäksi tuleminen ja käsitykset lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä

III

Mistä lastensuojelun sosiaalityössä jaksaminen koostuu?

IV

Jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelun sosiaalityöntekijänä

V

Sosiaalityön / lastensuojelun sosiaalityöntekijän rooli yhteiskunnassa

Liite 2

L Työn luonne

L1a Kiireen kokemus & Työmäärä	L1 Päivystysluontoisuus
L1b Akuutit tilanteet/ Oltava aina valmiina kaikkeen	<ul style="list-style-type: none">• Priorisointi• Ammattietiikka
L2a Mekaaninen työskentely	L2 Ristiriitaiset ja vaihtuvat roolit
L2b Suunnitelmallisuuden toteutuminen	
L2c Lapsen pitäminen keskiössä	
L2d Roolin/puolen vaihtaminen	
L2e Asiakkaiden tasapuolinen kohtelu	
L2f Asiakkaiden puolustaminen	
L3a Yhteistyökumppaneiden huolensiirto	L3 Verkostoissa toimiminen
L3b Epävirallinen tuki ja ”työnohjaus” yhteistyökumppaneille	
	L4 Valta

K Kuormittavat asiat työssä

K1a Rutiiniarki	K1 Harmaa rutiiniarki
K1b Paikallaan polkeminen	
K2a Ihmissuhdeähky	K2 Ihmissuhteiden suuri määrä
K3a Uhkailu	K3 Pelko
K3b Varautuminen	
K4a Asiakkaiden olosuhteet <ul style="list-style-type: none"> • Kaaos • Lapsen tarpeiden lainminlyönti • Kieroutuneet vuorovaikutussuhteet • Päihteidenkäyttö • (Lasten) aggressiivisuus • Nuoren paikka sijaishuollon päättymisen jälkeen 	K4 Työssä kohdattavat rankat asiat ja tunteet
K4b Tilanteisiin liittyvät tunteet (suru, ahdistus)	
K4c Työntekijän epävarmuus	
K4d Tasapainoilu eri roolien välillä	
K5a Arvostelu	K5 Toiminta yhteistyökumppaneiden kanssa

J Työssä jaksamista ja jatkamista edistäviä elementtejä työssä

J1a (Suora)vuorovaikutus asiakkaiden kanssa ja yhteistyö perheiden kanssa J1b Autonomia (+ omanäköisyys, luovuus, haasteellisuus) J1c Työn antoisuus ja merkityksellisyys työntekijälle itselle J1d Lastensuojelun työtavat	J1 Työn luonne
J2a Mahdollisuus päättää/käyttää valtaa asiakkaan hyväksi J2b Työn tulokset & vaikutukset asiakkaiden elämään	J2 Työn vaikuttavuus

T Työntekijälähtöiset työssä jaksamista ja jatkamista edistävät asiat

<p>T1a Hyvä organisointikyky</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kyky hoitaa rauhallisesti asia kerrallaan • Kyky sanoa "ei" <p>T1b Sosiaalisuus</p> <p>T1c Henkinen vahvuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Halu ottaa haasteita vastaan/rohkeus • Keskittyminen töihin eikä turhiin kätinöihin • Nopea ajatuskyky • Kutsumus hektisyyteen • Kyky säilyttää inhimillisyys 	<p>T1 Työntekijän ominaisuudet</p>
<p>T2a Muodollinen pätevyys</p> <p>T2b Taitojen kehittäminen & koulutukset</p> <p>T2c (Tarvitaan) pätevistä pätevimmat</p> <p>T2d Tehtäväkierto/Tarkastelukulman vaihtaminen</p> <p>T2e Haasteiden asettaminen itselle</p>	<p>T2 Työtaidot</p>
<p>T3a Työajoista kiinnipitäminen</p> <p>T3b Omasta kunnosta huolehtiminen (fyysinen & psyykkinen)</p> <p>T3c Palauttavien voimavarojen löytäminen omasta elämästä</p> <p>T3d Normaalisuuden säilyttäminen</p>	<p>T3 Vastuu itsestä ja työn tekemisestään</p>
<p>T4a Omien arvojen selkeys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maalaisjärki <p>T4b Pohdittava, miksi ja miten haluaa työtä tehdä</p> <p>T4c Hyväntekeväisyysmentaliteetilla ei jaksakaan pitkään</p> <p>T4d Halu auttaa</p> <p>T4e Rakkaus lapsiin</p> <p>T4f Halu olla pienten puolella</p>	<p>T4 Omat arvot ja motiivit</p>

O Organisaatio

<p>O1a Autonomia työssä</p> <ul style="list-style-type: none">• Päätösvallan käyttö• Lasten sijoitukset <p>O1b Työvälineet</p> <p>O1c Korvaukset</p> <ul style="list-style-type: none">• Työmatkat ja muut vastaavat omaan työhön liittyvät käytännön asiat <p>O1d Ostopalvelut</p> <p>O1e Työntekijöiden vaihtuvuus</p>	<p>O1 Resurssit ja työn organisointi</p>
<p>O2a Tuki omalle työlle</p> <p>O2b Toiminta yksikön hyväksi</p> <p>O2c Halu kehittää työtä</p>	<p>O2 Esimiesten rooli ja toiminta</p>
<p>O3a Työtoverit</p> <p>O3b Työpari</p> <p>O3c Huumori</p>	<p>O3 Työyhteisö</p>
<p>O4a Työnohjaus</p> <p>O4b Koulutukset</p>	<p>O4 Työn kehittäminen</p>

A Asiakassuhde

<p>A1a Hyvän kontaktin saaminen asiakkaaseen</p> <p>A1b Yhteistyö biologisten vanhempien kanssa</p>	<p>A1 Hyvä yhteistyö</p>
<p>A2a Sanallinen kiitos asiakkaalta</p> <ul style="list-style-type: none">• Työstä• Persoonasta <p>A2b Onnistunut työ</p> <p>A2c Lasten kehityksen seuraaminen</p>	<p>A2 Palaute työstä</p>

Liite 3

Verkkokysely lastensuojelun esimiehille ja työntekijöille



Tähän kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 15 minuuttia. Pyydämme sinua ystävällisesti käyttämään hetken työaikaasi kyselyyn vastaamiseen.

Palautathan vastauksesi 22.12.2008 mennessä!

Voit vastata kysymyksiin muistinvaraisesti, tietoja ei tarvitse tarkistaa esim. todistuksista. Vastaa kysymyksiin valitsemalla mielestäsi kuvaavin annetuista vaihtoehtoista tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun paikkaan.

Jos et vastaa koko kyselyyn yhdellä kerralla, voit tallentaa keskeneräisen lomakkeen ja jatkaa täyttämistä myöhemmin. Lomakkeen lopussa on painike tätä varten.

Lomakkeella kerättävät tiedot tullaan käsittelemään ehdottoman luottamuksellisesti.

Vastauslomake palautuu anonymisti, joten vastaajaa ei voida yhdistää kehenkään yksittäiseen henkilöön. Jos annat lomakkeen lopussa yhteystietosi mahdollista yksilöhaastattelua varten, sinuun tullaan myöhemmin ottamaan yhteyttä. Hankkeen ryhmähaastattelussa ei tulla käyttämään tämän kyselyn vastauksia keskustelun pohjana niin, että vastaaja voitaisiin tunnistaa.

Vastaustiedot tulevat vain tutkimuskäyttöön. Lomakkeiden vastaukset voidaan tallentaa Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon niin, että kaikki tunnistetiedot on poistettu.

Vastauksesi on tärkeä, kiitos osallistumisestasi!

Lisätietoja tutkimushankkeesta antavat:

Tarja Pösö
tarja.poso@uta.fi
p. 03 355111

tai

Sinikka Forsman
sinikka.forsman@uta.fi
p 03 3551 7177

Taustatiedot

1. Sukupuoli	<input type="radio"/> nainen <input type="radio"/> mies
2. Syntymävuosi	1940
3. Mikä on korkein suorittamasi tutkinto?	<input type="radio"/> YTM, VTM, sosiaalityö pääaineena <input type="radio"/> maisterintutkinto, muu pääaine <input type="radio"/> alempi korkeakoulututkinto (esim. sosiaalihoitaja-tutkinto) <input type="radio"/> AMK -tutkinto <input type="radio"/> toisen asteen tutkinto
Muu tutkinto, mikä?	
4. Valmistumisvuosi	1956
5. Opinnot kesken	
6. Jos opintosi ovat kesken, mitä tutkintoa suoritat?	

7. Minkä ikäisenä aloitit ensimmäisen ammattiin/työelämään suuntaavan koulutuksen? 16	
8. Kaupunki, jossa työskentelet <input type="radio"/> Pori <input type="radio"/> Tampere	
9. Mikä on työmarkkina-asemasi tällä hetkellä? <input type="radio"/> määräaikainen työsuhde, lyhytaikainen työsopimus <input type="radio"/> määräaikainen työsuhde, pitkäaikainen työsopimus (1 v. tai yli) <input type="radio"/> osa-aikatyö (esim. osa-aikaeläke tms.) <input type="radio"/> opiskelija / harjoittelija	
10. Mikä on tämän hetkinen ammattinimike työtehtävässäsi?	
11. Kauanko olet toiminut nykyisessä tehtävässäsi? <input type="radio"/> 2 vuotta tai vähemmän <input type="radio"/> yli 2 vuotta, korkeintaan 5 vuotta <input type="radio"/> yli 5 vuotta, korkeintaan 10 vuotta <input type="radio"/> yli 10 vuotta	
12. Oletko saanut täydennyskoulutusta, joka tukee nykyistä tehtävääsi lastensuojelussa? <input type="radio"/> kyllä <input type="radio"/> en	
13. Oletko nykyiseen tehtävääsi muodollisesti pätevä? <input type="radio"/> kyllä <input type="radio"/> en	
14. Mitä ovat tärkeimmät työtehtäväsi?	
15. Asutko tällä hetkellä <input type="radio"/> yksin <input type="radio"/> yksinhuoltajana <input type="radio"/> parisuhteessa <input type="radio"/> parisuhteessa, jossa myös lapsi(a) <input type="radio"/> muu asumisjärjestely	
16. Lasten lukumäärä yhteensä (myös täysi-ikäiset lapset) <input type="radio"/> ei lapsia <input type="radio"/> 1 - 2 lasta <input type="radio"/> 3 - 4 lasta <input type="radio"/> 5 lasta tai enemmän	
17. Kotona asuvien lasten lukumäärä <input type="radio"/> ei lapsia <input type="radio"/> 1 - 2 lasta <input type="radio"/> 3 - 4 lasta <input type="radio"/> 5 lasta tai enemmän	
18. Minkä ikäinen on nuorin kotona asuva lapsi? <input type="radio"/> ei kotona asuvia lapsia <input type="radio"/> alle 2 vuotta <input type="radio"/> 2 - 5 vuotta <input type="radio"/> 6 - 12 vuotta <input type="radio"/> 13 - 16 vuotta <input type="radio"/> 17 - 18 vuotta <input type="radio"/> 19 vuotta tai yli	
19. Minkä ikäinen on vanhin kotona asuva lapsi? <input type="radio"/> ei kotona asuvia lapsia <input type="radio"/> alle 2 vuotta <input type="radio"/> 2 - 5 vuotta <input type="radio"/> 6 - 12 vuotta <input type="radio"/> 13 - 16 vuotta <input type="radio"/> 17 - 18 vuotta <input type="radio"/> 19 vuotta tai yli	
20. Onko sinulla muita viikoittain sitovia/huolta aiheuttavia huolenpitovastuita (esim. iäkkäät vanhemmat, sairaus sukulainen) <input type="radio"/> kyllä <input type="radio"/> ei	

Työn organisointi ja työn määrä

21. Kuinka suuri osa työstäsi on lastensuojelutyötä tai lastensuojelun johtamista tai esimiestyötä?	<input type="radio"/> n. 25% <input type="radio"/> n. 50% <input type="radio"/> n. 75% <input type="radio"/> 100%																																																
22. Mikä on lähityöyhteisösi kollegoiden lukumäärä <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-top: 5px;"></div> (kollega=saman tapaista työtä tekevä)?																																																	
23. Esimies/johtaja; ilmoita tässä alaistesi lukumäärä.																																																	
24. Paljonko sinulla on nyt asiakkaita hoidettavanasi lastensuojelussa? Esimies/johtaja; ilmoita tässä alaistesi lukumäärä																																																	
25. Arvioi, kuinka monta asiakasta tapaavat keskimäärin normaalin työviikkosi aikana?																																																	
26. Arvioi, kuinka monta kertaa olit viime viikon aikana kontaktissa (palaveri, puhelu, tms.) yhteistyökehostosi jäseniin liittyen lapsen avohuoltoon, sijaishuoltoon tai huostanottoon?																																																	
27. Oletko tyytyväinen työpaikkasi tarjoamiin työolosuhteisiin? <table style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">täysin tyytyväinen</th> <th style="text-align: center;">suhteellisen tyytyväinen</th> <th style="text-align: center;">en tyytyväinen enemmän</th> <th style="text-align: center;">suhteellisen tyytymätön</th> <th style="text-align: center;">täysin tyytymätön</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fyysiset tilat (esim. työympäristön viihtyisyys, ergonomisuus)</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Työjärjestelyt (esim. työnjako)</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Työmatkat (esim. asiakaskäynnit, neuvottelut)</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Työaika</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Ylitöiden korvaaminen</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Työlle tarjottu tuki</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Palkka suhteessa työn vaativuuteen</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>			täysin tyytyväinen	suhteellisen tyytyväinen	en tyytyväinen enemmän	suhteellisen tyytymätön	täysin tyytymätön	Fyysiset tilat (esim. työympäristön viihtyisyys, ergonomisuus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työjärjestelyt (esim. työnjako)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työmatkat (esim. asiakaskäynnit, neuvottelut)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työaika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ylitöiden korvaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työlle tarjottu tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Palkka suhteessa työn vaativuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	täysin tyytyväinen	suhteellisen tyytyväinen	en tyytyväinen enemmän	suhteellisen tyytymätön	täysin tyytymätön																																												
Fyysiset tilat (esim. työympäristön viihtyisyys, ergonomisuus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																												
Työjärjestelyt (esim. työnjako)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																												
Työmatkat (esim. asiakaskäynnit, neuvottelut)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																												
Työaika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																												
Ylitöiden korvaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																												
Työlle tarjottu tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																												
Palkka suhteessa työn vaativuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																												
28. Kuinka usein teet ylitöitä? <div style="margin-top: 5px;"> <input type="radio"/> päivittäin <input type="radio"/> viikoittain <input type="radio"/> useamman kerran kuukaudessa <input type="radio"/> harvemmin <input type="radio"/> en koskaan </div>																																																	
29. Kuvaile lyhyesti, miksi olet tyytyväinen tai tyytymätön työpaikkasi tarjoamiin työolosuhteisiin? <div style="border: 1px solid black; height: 60px; margin-top: 5px;"></div>																																																	

Työssä jaksaminen, työssä viihtyminen ja tuki työlle

30. Määrittele asteikolla 1-10, kuinka hyvin tunnet jaksavasi työssäsi juuri tällä hetkellä. (10 = paras mahdollinen)

31. Mitä tukirakenteita nykyinen työpaikkasi tarjoaa työillesi ja ammatillisuudellesi?

- ☐ työnohjausta
☐ tiimikeskusteluja
☐ sisäistä koulutusta
☐ työpaikan ulkopuolista koulutusta
☐ säännöllisiä henkilökohtaisia kehittämiskeskusteluja
☐ mahdollisuuden käyttää työajalla verkon tarjoamia tukimahdollisuuksia (esim. Sosiaaliportin konsulttipalvelu)
☐ ei mitään

32. Kuinka usein keskustelet asiakastyöhön

liittyvistä ristiriidoista ja ratkaisujen eettisyydestä seuraavien henkilöiden kanssa?

	päivittäin	viikoittain	useamman kerran kk:ssa	harvemmin	en koskaan	kysymys ei koske minua
Esimies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpari / tiimin jäsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työpaikan muut lastensuojelutyötä tekevät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan muiden ammattiryhmien edustajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden sosiaalialasemien, kuntien tai organisaatioiden lastensuojelutyöntekijät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden organisaatioiden muiden ammattiryhmien edustajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Kuinka usein keskustelet asiakastyön aiheuttamista tunteista seuraavien henkilöiden kanssa?

	päivittäin	viikoittain	useamman kerran kk:ssa	harvemmin	en koskaan
Esimies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpari / tiimin jäsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työpaikan muut lastensuojelutyötä tekevät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan muiden ammattiryhmien edustajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden sosiaalialasemien, kuntien tai organisaatioiden lastensuojelutyöntekijät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden organisaatioiden muiden ammattiryhmien edustajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma kotiväki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Kuinka usein keskustelet lastensuojelun asiakkaiden sosiaalisista olosuhteista ja alueen kehityksestä seuraavien henkilöiden kanssa?

	päivittäin	viikoittain	useamman kerran kk:ssa	harvemmin	en koskaan
Esimies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpari / tiimin jäsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työpaikan muut lastensuojelutyötä tekevät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan muiden ammattiryhmien edustajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden sosiaalialasemien, kuntien tai organisaatioiden lastensuojelutyöntekijät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnan muut virkamiehet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnan poliittiset päätöksentekijät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Median edustajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valtakunnan poliittiset päättäjät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valtakunnallinen ylin virkamiesjohto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Kuinka usein olet saanut positiivista palautetta seuraavilta tahoilta viimeisen viikon aikana?

	päivittäin	muutaman kerran	vähäisesti / epäsuorasti	en lainkaan	kysymys ei koske minua
Asiakkaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtoverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnan asukkaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Media (lehdet, internet ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Kuinka usein olet viimeisen viikon aikana saanut negatiivista palautetta, sinua on uhkailtu tai olet ollut aggressiivisen käytöksen kohteena?

	päivittäin	muutaman kerran	vähäisesti / epäsuorasti	en lainkaan	kysymys ei koske minua
Asiakkaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtoverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnan asukkaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Media (lehdet, internet ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. Oletko saanut työnohjausta nykyisessä tehtävässäsi? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ kyllä, yksilötyönohjausta
☐ kyllä, ryhmätyönohjausta
☐ kyllä, jotain muuta
☐ en ole saanut työnohjausta

38. Mikä on/oli työnohjaajasi koulutus? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ sosiaalityöntekijä
☐ lääkäri
☐ teologi
☐ psykologi
☐ psykoterapeutti
☐ sosiaalihojaaja
☐ jokin muu
☐ en tiedä
☐ en ole saanut työnohjausta

39. Mitkä ovat tärkeimmät asiat, jotka ovat tukeneet työhyvinvointiasi ja työssä jatkamistasi?

40. Mihin työhyvinvointiin liittyviin asioihin toivoisit työnantajasi kiinnittävän enemmän huomiota / tekevän jotain niiden parantamiseksi?

41. Pohditko työasioita kotona?

- ☐ jatkuvasti
☐ usein
☐ harvemmin
☐ en koskaan

42. Häiritsevätkö yksityiselämääsi liittyvät asiat keskittymistäsi työhön?

- ☐ jatkuvasti
☐ usein
☐ harvemmin
☐ ei koskaan

43. Kuvaile lyhyesti, miten työssä tekemäsi päätökset vaikuttavat sinuun?

Työhistoria

44. Minkä ikäinen olit aloittaessa nykyiseen tehtävääsi pätevyyden tuottavan koulutuksen?

- ☐ alle 20 - vuotias
☐ 20 - 25 - vuotias
☐ 26 - 30 - vuotias
☐ 31 - 35 - vuotias
☐ 36 - 40 - vuotias
☐ 41 - 45 - vuotias
☐ 46 - 50 - vuotias
☐ yli 50 - vuotias

45. Minkä ikäinen olit aloittaessasi ensimmäisen kerran työn lastensuojelun työntekijänä?

- ☐ alle 20 - vuotias
☐ 20 - 25 - vuotias
☐ 26 - 30 - vuotias
☐ 31 - 35 - vuotias
☐ 36 - 40 - vuotias
☐ 41 - 45 - vuotias
☐ yli 45 - vuotias

46. Johtaja/esimies; milloin aloitit lastensuojelun esimiehenä?	<input type="radio"/> alle 20 vuotta <input type="radio"/> 20 - 25 vuotta <input type="radio"/> 26 - 30 vuotta <input type="radio"/> 31 - 35 vuotta <input type="radio"/> 36 - 40 vuotta <input type="radio"/> 41 - 45 vuotta <input type="radio"/> yli 45-vuotias
47. Monessako (noin) eri lastensuojelun tehtävässä olet toiminut työurasi aikana?	
48. Mikä sai sinut valitsemaan lastensuojelun työalueeksesi?	

Suhtautuminen työhön

49. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat suhtautumistasi työhösi tällä hetkellä?	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	kysymys ei koske minua
Aion lähiaikoina suorittaa lyhyitä jatkokoulutuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan tekemääni työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän nykyisestä työstäni ja asiakaskunnastani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvitsen palkan ja muita vaihtoehtoja ei ole.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen jaksavani vastoinkäymisistä huolimatta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innostunut työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaiden kanssa työskentely on alkanut tuntua raskaalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritän kestää työssä päivä ja viikko kerrallaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on kiinnostavaa ja vaihtelevaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaihdan työtä heti kun mahdollista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan edetä urallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ajatellut siirtyä aivan muihin töihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan kehittää itseäni, harkitsen jatko-opintoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhetilanteeni vuoksi en voi hakea parempaa paikkaa toisaalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ rikastuttaa elämääni yhä edelleen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on ajoittain raskasta, mutta pidän huolta itsestäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on kyynistänyt minua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luulen, että lastensuojelutyö on se, josta jään aikanaan eläkkeelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuomitseva julkinen asenne aiheuttaa paineita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin oppia toimimaan median kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Julkisuudessa esiintyminen on johtajien tehtävä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salassapitovelvollisuus vaikeuttaa oman työn perustelua julkisuudessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

50. Haluatko vielä sanoa jotain? Tähän voit kirjoittaa kommenttisi liittyen tutkimuksen aihepiiriin tai tähän lomakkeeseen.

SOSIAALITYÖNTEKIJÄ!

Olisitko kiinnostunut myöhemmin osallistumaan sosiaalityöntekijän sisäistä uraa koskevaan yksilöhaastatteluun? Kysymys koskee sinua, vaikka tekisit sosiaalityöntekijän työtä ilman muodollista pätevyyttä.

Jos vastaat kyllä, kirjoita alle nimesi ja / tai sähköpostiosoitteesi mahdollista yhteydenottoa varten.

Yhteystiedot

Osittainen tallennus

☐ Tahdon tallentaa täyttämäni tiedot ja jatkaa myöhemmin linkistä, joka lähetetään antamaani osoitteeseen.
Sähköpostiosoite

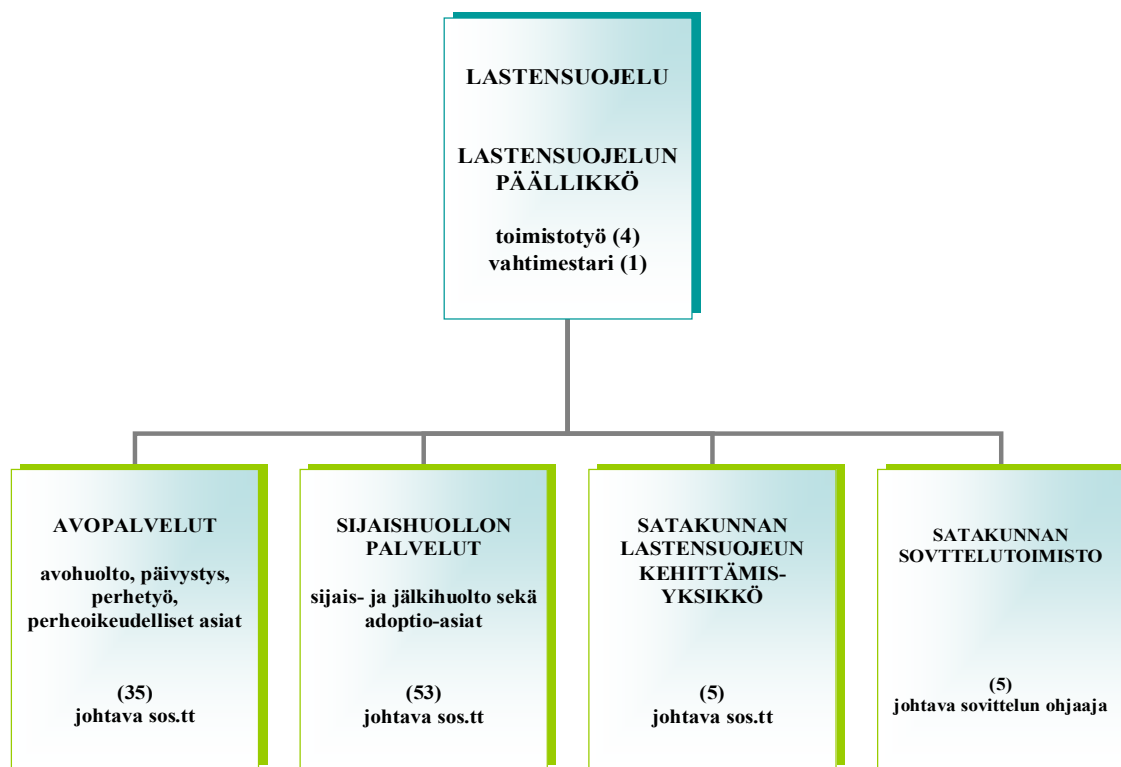
Tietojen lähetys

Tallenna

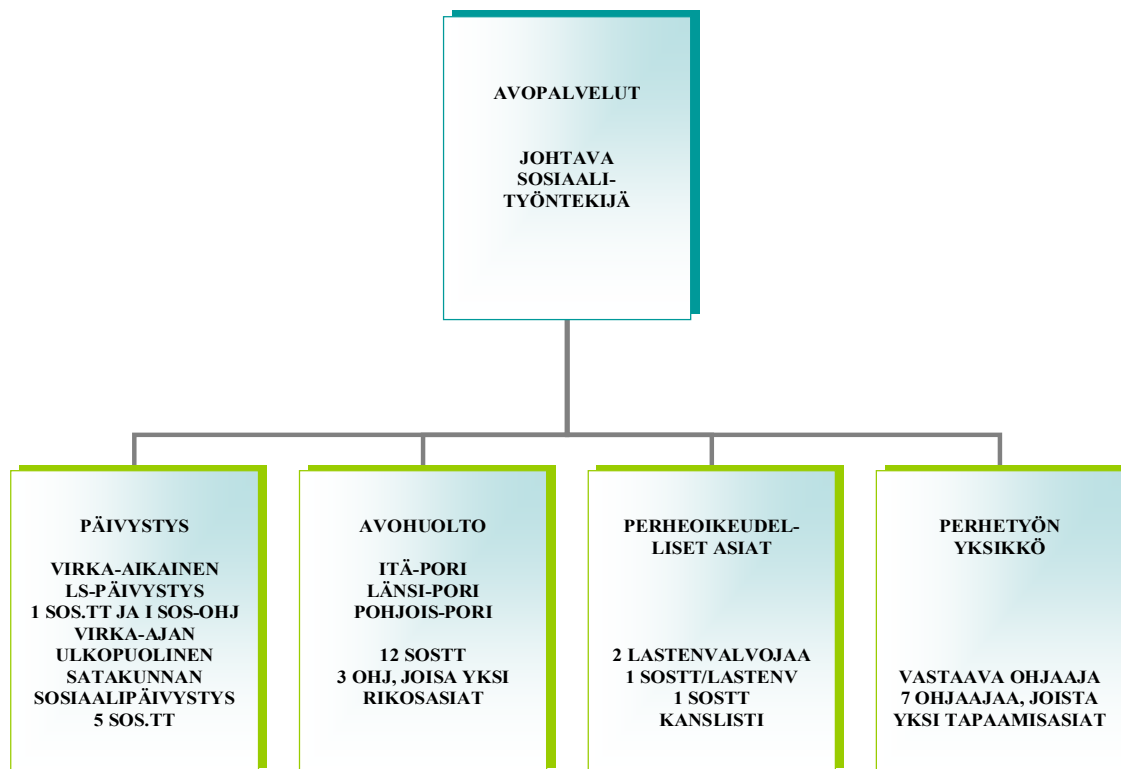
Kiitos vastauksestasi!

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi

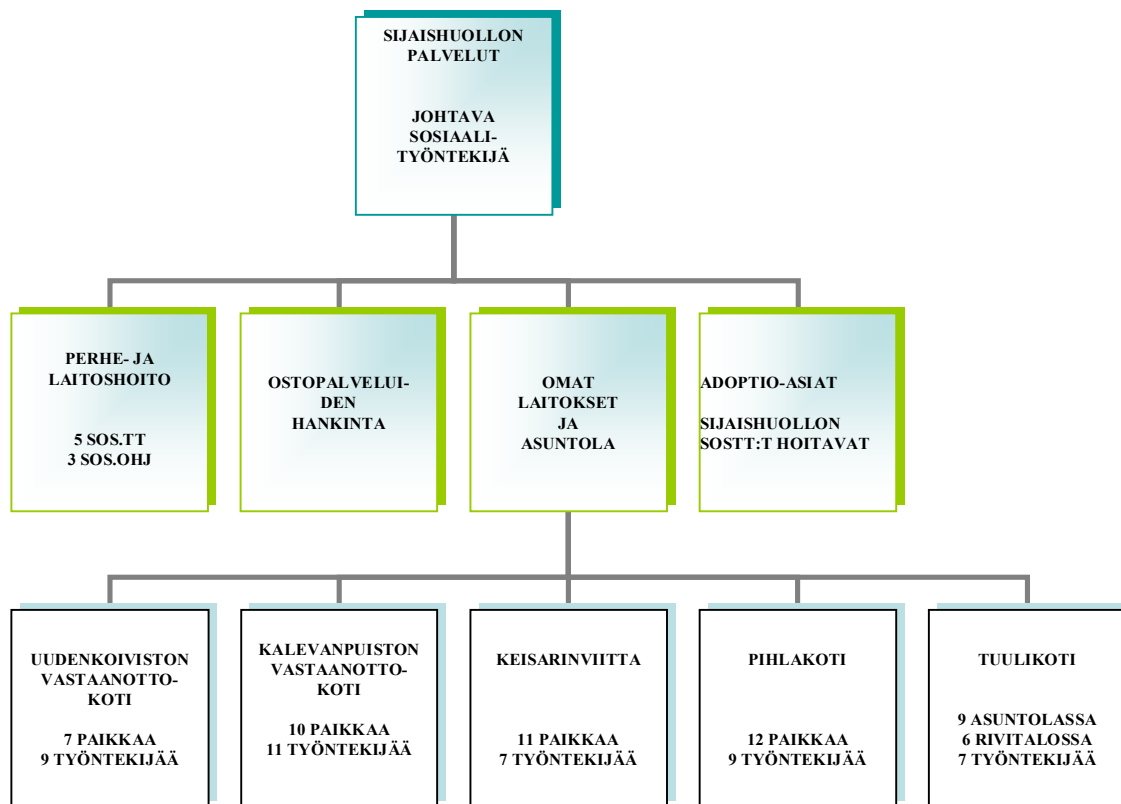
LASTENSUOJELUN ORGANISAATIO



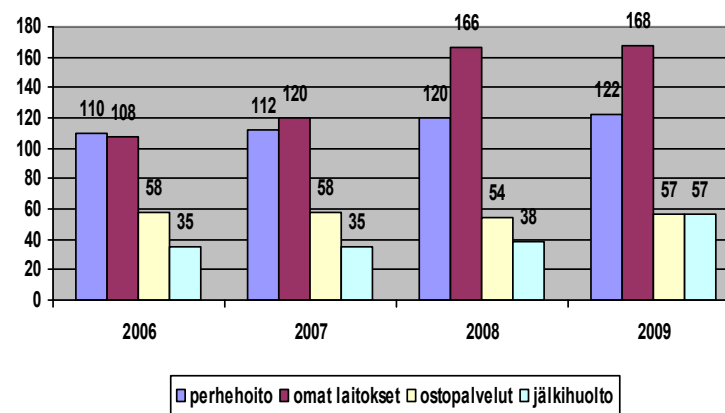
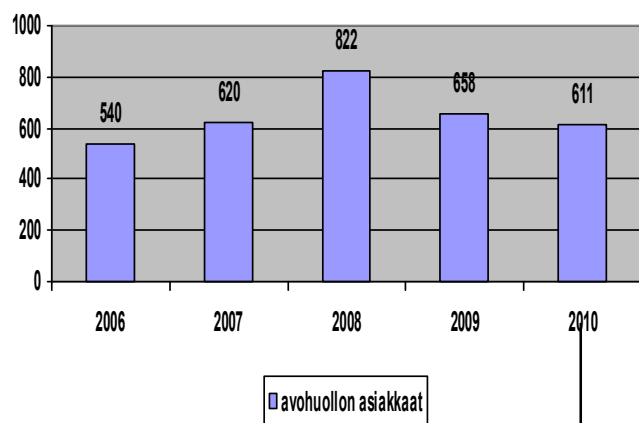
LASTENSUOJELUN AVOPALVELUT



SIJAISHUOLLON PALVELUT



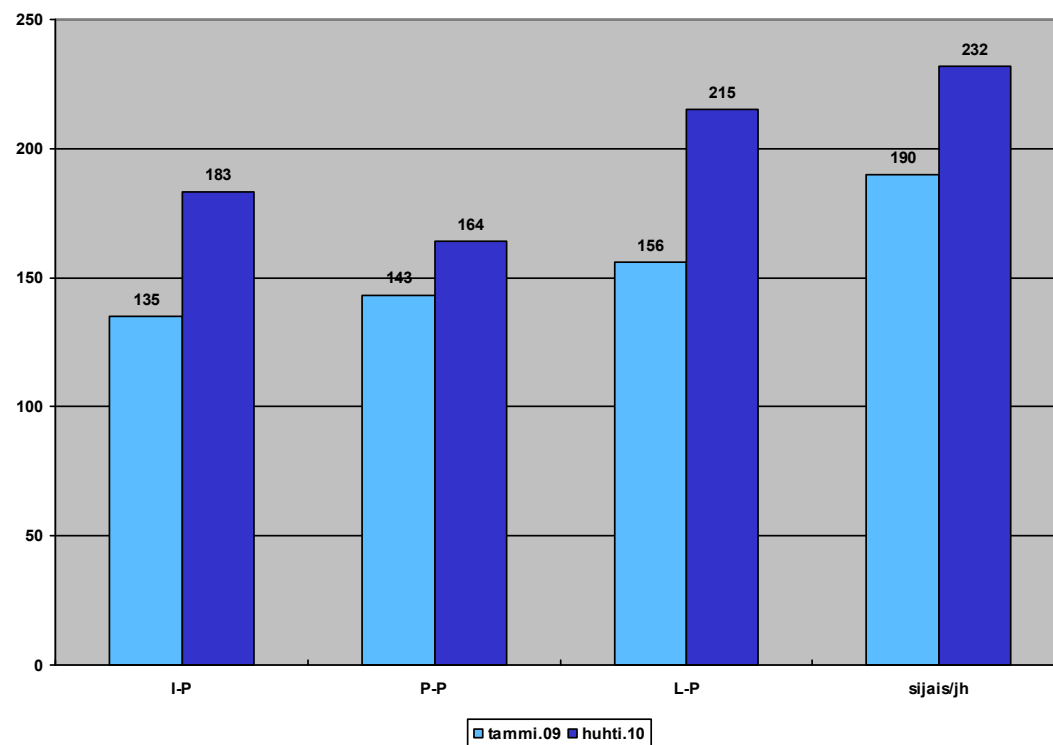
ASIAKKAAT AVOHUOLLOSSA JA SIJAISHUOLLOSSA



1.1-30.4.2010

Lastensuojelu/Heidi Kuusinen-Immonen 19.5.2010

Lastensuojelun asiakkaat Porissa (31.1.09 ja 30.4.10; asiakasmäärässä ei päättyneitä asiakkuuksia)



Lastensuojelu/Heidi Kuusinen-Immonen 19.5.2010